

**INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU
SEJAHTERA KANTOR PUSAT MANGKANG KOTA
SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Jurusan Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Nur Ilham M.

121311050

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2018**

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 5 (Lima) Eksemplar
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Nur Ilham M.
NIM : 121311050
Fak/Jur : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
Judul skripsi : INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU SEJAHTERA KANTOR PUSAT MANGKANG KOTA SEMARANG

Dengan ini kami telah menyetujui dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami diucapkan terimakasih.

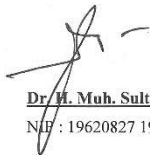
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 02 Februari 2018

Pembimbing,

Bidang Substansi Materi

Bidang Metodologi & Tata Tulis



Dr. H. Muh. Sulthon, M. Ag

NIP : 19620827 199203 1001

Tanggal: 02 Februari 2018



Drs. H. Nurbini, M.S.I

NIP : 19680918 199303 1004

Tanggal: 02 Februari 2018

SKRIPSI


INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU SEJAHTERA KANTOR PUSAT MANGKANG KOTA SEMARANG

Disusun Oleh:
Nur Ilham M.
121311050


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 30 Januari 2018 dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

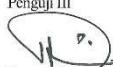
Ketua/Penguji I


Dr. H. Najahan Musyafak, M.A.
NIP. 19701020 199503 1 001

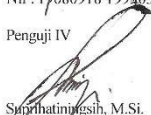
Sekretaris/Penguji II


Drs. H. Nurbini, M.S.I.
NIP. 19680918 199303 1 004

Penguji III

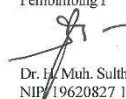

Sacrozi, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19710605 199803 1 004

Penguji IV



Suprihatiningsih, M.Si.
NIP. 19760510 200501 2 001

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. H. Muh. Sulthon, M.Ag.
NIP. 19620827 199203 1 001

Pembimbing II


Drs. H. Nurbini, M.S.I.
NIP. 19680918 199303 1 004

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
pada tanggal 02 Februari 2018



Dr. H. Abdulodim Pimay, Lc., M.Ag.
NIP. 19610727 200003 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada tidak ada karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 02 Februari 2018



Penulis,

Nur Itham M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang". Sholawat serta salam penulis sanjungkan kepada beliau baginda Nabi Muhammad SAW beserta segenap keluarga dan sahabatnya hingga akhir nanti.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, Bapak Dr. H. Awaludin Pimay, Lc., M. Ag.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Sulthon, M. Ag. dan Bapak Drs. Nurbini, M.S.I selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang atas segala ilmu yang telah diberikan.
5. Segenap karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.

6. Segenap pengurus, karyawan, dan karyawan BMT NU Sejahtera Semarang atas kerjasamanya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang telah tulus memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi strata 1 di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
8. Dan semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah senantiasa memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan dalam wujud apapun dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik-baiknya, namun penulis menyadari atas segala kekurangan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan untuk penyempurnaan lebih lanjut di kemudian hari. Meskipun dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak untuk pembelajaran yang lebih baik.

Semarang, 05 Januari 2018

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang insyaallah memberikan syafa'at kepada umat Nabi Muhammad SAW yang beriman. Tidak lupa karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, yang selalu mendo'akan penulis sepanjang waktu, yang selalu memberikan dorongan dikala rapuh, selalu mencurahkan kasih sayang yang tiada habis serta mendidik anaknya agar menjadi seperti anak yang diharapkan.
2. Teman-teman seperjuangan (Ma'un, Jalal, Chakim, Hamzah, Kholil dan teman-temanku yang tak dapat kusebutkan satu persatu) terima kasih atas motivasi kalian hingga saat ini.
3. Teman-teman MD B Angkatan 2012 yang telah memberikan banyak waktunya untuk sedikit canda tawa penghilang penat dan bosan dalam perkuliahan selama hampir 4 tahun ini.
4. Keluarga besar Pondok Pesantren Daarun Najah khususnya KH. Siradj Chudlori yang tidak lelah memberikan segala motivasi, dorongan dan berbagai ilmu.

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.

(HR. Ahmad, ath-Thabrani dan ad-Daruqutni)
(Al-albani, 2007: 23).

ABSTRAKSI

Nama: Nur Ilham M, 121311050. Judul: Internalisasi Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang.

Etos kerja Islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan dan kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh etos kerja Islam pada karyawan BMT NU Sejahtera dengan menerapkan prinsip-prinsip yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etos kerja Islam pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, etos kerja Islami perlu ditanamkan pada diri seorang karyawan karena bekerja bukan hanya faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk ibadah. Dengan etos kerja Islami maka semangat karyawan akan terdorong, sehingga dengan prinsip ini dapat menumbuhkan dan meningkatkan profesionalisme kerja karyawan. Maka, peneliti sebagai trainer mengajak kepada karyawan BMT NU Sejahtera umumnya, khususnya kepada diri peneliti untuk memulai niat kuat dilandaskan pada tujuan yang positif, yaitu tanggung jawab kerja berlandaskan pada atribut etika (ethos) kerja secara Islami. Ini akan mudah berimplikasi pada hasil yang memuaskan bagi dirinya sendiri, bagi orang lain, serta manfaat untuk bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui langkah-langkah Internalisasi yang digunakan dalam membentuk etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera. (2) Untuk mengetahui Bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai etos kerja Islami pada karyawan BMT NU Sejahtera serta

menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan pola pikir induktif. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan langsung dilokasi perusahaan melalui wawancara dan arsip atau dokumen perusahaan. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan etos kerja Islami BMT NU sejahtera.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. langkah-langkah Internalisasi yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membentuk etos kerja islami dengan 3 proses, diantaranya: (1) Transformasi Nilai, dengan menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi verbal diantara manajer dan para karyawan BMT NU Sejahtera. (2) Proses pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan reward & punishment, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat. (3) Proses pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. 2. Penerapan etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera mempunyai 5 sistem etos kerja Islam, yaitu: (1) Kedisiplinan (2) Tanggung jawab (3) Kerja keras (4) Rasionalitas (5) Jujur. Hal ini menjadi nilai positif yang dapat membangkitkan semangat kerja, sehingga tumbuh profesionalisme pada kinerja karyawan BMT NU Sejahtera.

Kata kunci: Internalisasi, Etos Kerja Islami, Baitul Mal Wat Tamwil

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN KATA PENGANTAR	
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN ABSTRAKSI	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Tinjauan Pustaka	10
E. Metode Penelitian	14

BAB II : INTERNALISASI, ETOS KERJA ISLAMI, BAITUL MAL WAT TAMWIL PERSPEKTIF TEORITIS

A. Internalisasi Etos Kerja.....	21
1. Pengertian Internalisasi	21
2. Tahap-tahap Internalisasi.....	22
B. Etos Kerja Islami	24
1. Pengertian Etos Kerja	27
2. Pengertian Etos Kerja Islami	28

3. Aspek-aspek Etos Kerja	31
4. Prinsip Etos Kerja Islam	20
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	39
6. Pedoman Etos Kerja Islami	43
C. Baitul Mal Wat Tamwil	49
1. Pengertian Baitul Mal Wat Tamwil	49
2. Sistem Operasional Baitul Mal Wat Tamwil	54

BAB III	:	INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU SEJAHTERA SEMARANG	
A. Profil BMT NU Sejahtera			63
B. Visi Misi BMT NU Sejahtera			65
C. Tujuan BMT NU Sejahtera			65
D. Eksistensi BMT NU Sejahtera			66
E. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i> BMT Walisongo			67
F. Inovasi dan Layanan BMT NU Sejahtera ...			73
G. Peraturan dan Pedoman Karyawan BMT NU Sejahtera			73
H. Produk dan Layanan BMT Walisongo			75
I. Pelaksanaan Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Semarang			78

	1. Langkah-langkah Internalisasi Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera ..	78
	2. Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	84
BAB IV	: ANALISIS ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU SEJAHTERA	
	A. Langkah-langkah Internalisasi Dalam Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera.....	101
	B. Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	107
BAB IV	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan	119
	B. Saran	120
	C. Penutup	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Struktur Kelembagaan BMT NU Sejahtera	68
Tabel 2.	Internalisasi Etos Kerja Islami BMT NU Sejahtera	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya kerja yang semakin tinggi, dengan berkembangnya berbagai sektor perindustrian dan perdagangan, telah mendorong pihak perusahaan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan *output* yang dihasilkan. Akan tetapi, tidak jarang produktivitas dan peningkatan pendapatan perusahaan harus terhambat oleh sumber daya yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan, populasi pertumbuhan perusahaan yang semakin banyak disektor perindustrian, membuat karyawan memutuskan pilihannya untuk bekerja pada perusahaan yang mereka nilai mampu menerapkan standar gaji di atas rata-rata.

Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistik, hedonis, konsumtif, dan individualistik. Adanya sikap dan gaya hidup semacam ini, tidak terasa telah menghilangkan jati diri dan ketenangan batin bagi sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai akibat dari dinamika kehidupan yang terjadi di dunia modern ini (Rosyidi, 2004: 16).

Sikap hidup yang materialistis, konsumtif, hedonis, dan individualistis yang banyak menghinggapi masyarakat dewasa ini, tidak terasa telah merasuk di sebagian mental karyawan, yang tentunya pada gilirannya akan berpengaruh dan dapat menghambat produktivitas di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut dikarenakan harga kebutuhan hidup yang semakin tinggi, sedang gaji karyawan hanya sebatas standar kerja, bahkan tidak jarang masih terdapat perusahaan yang menerapkan gaji di bawah upah minimum kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tentunya ikut juga mendorong para karyawan mencari perusahaan yang mampu memberikan standar gaji sesuai dengan yang mereka inginkan.

Berbeda dengan hal di atas, bagi karyawan yang tidak mampu melakukan hal tersebut, dikarenakan keterbatasan skill dan keterampilan ataupun pendidikan yang dimilikinya, mereka lebih memilih tetap bertahan berada di perusahaan tempat mereka bekerja. Meskipun mereka tetap memilih tetap bekerja, akan tetapi mereka tidak memiliki etos kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Para karyawan hanya bekerja sebatas dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa berusaha meningkatkan etos kerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan menambah *output* pendapatan.

Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu tetapi adanya keterbatasan yang dimiliki oleh manusia menjadi masalah dalam mencapai tujuan tersebut. Individu memiliki kemampuan untuk berpikir, memandang sesuatu dan bertindak

laku dengan cara tertentu dan unik yang merupakan kepribadian individu yang membedakannya dengan individu yang lain. Sikap karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menumbuhkan etos kerja tinggi tidak sama. Ada karyawan yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain, aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide-ide bagi perusahaan. Karyawan yang bersikap demikian dikatakan memiliki etos kerja yang baik. Meskipun peningkatan etos kerja dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja, akan tetapi etos kerja saja tidak menjamin kesuksesan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal itulah, Jansen Sinamo mengkonsepsikan etos kerja sebagai karakteristik jiwa (spirit) untuk mencapai kesuksesan kerja, baik bagi individu, kelompok maupun institusi (Malik, 2013: 11).

Jika di perusahaan-perusahaan pada umumnya, usaha yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan yaitu dengan menggunakan teori dan manajemen konvensional yang ada, tanpa di latar belakang oleh aktivitas-aktivitas keagamaan, akan tetapi berbeda dengan kebijakan yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera Semarang. Dalam upaya peningkatan produktivitas dan etos kerja karyawan, serta hal-hal lain yang dapat mendorong kemajuan perusahaan, maka pihak perusahaan justru lebih mengedepankan pentingnya penanaman nilai-nilai spiritualitas pada masing-masing karyawan. Upaya-upaya

tersebut diantaranya ditempuh dengan cara persuasif, seperti tulisan-tulisan yang mengajak dan mengingatkan kepada para karyawan akan hakikat kerja yang merupakan suatu ibadah, ataupun cara praktis yang diaplikasikan melalui rutinitas kerja dan ibadah yang mereka jalankan sehari-hari.

Pernyataan diatas dianggap peneliti sebagai proses internalisasi nilai dakwah pada ekonomi syariah khususnya pada perbankan syari'ah sebagai bentuk perubahan masyarakat menuju jalur transaksi berdasarkan nilai-nilai syari'at islam. Menurut peneliti, hal ini juga ditandai dengan semangat yang tinggi dari berbagai kalangan yaitu: ulama, akademisi dan praktisi untuk mengembangkan Lembaga Keuangan Syari'ah (bank dan non bank) tersebut dengan mengacu pada ajaran al-Qur'an dan Hadits. Sesuai dengan obyek peneliti yaitu pada karyawan BMT NU Sejahtera Semarang, Ini cukup menjadi wawasan peneliti dan metode/ pesan dakwah untuk mengajak kepada karyawan BMT NU Sejahtera umumnya, khususnya kepada diri peneliti untuk memulai niat kuat dilandaskan pada tujuan yang positif, yaitu tanggung jawab kerja berlandaskan pada atribut etika (*ethos*) kerja secara islami. Ini akan mudah berimplikasi pada hasil yang memuaskan bagi dirinya sendiri, bagi orang lain, serta manfaat untuk bersama.

Kita akan merenung ulang tentang keterkaitan antara dakwah, ekonomi rakyat dan jejaring ekonomi syari'ah. Ini pada gilirannya terarah pada sasaran tentang bagaimana kita dapat merasakan kemuliaan Allah SWT dalam bermuamalat sehari-hari melalui

dakwah diantaranya yaitu dakwah dengan lisan dan dakwah dengan perbuatan. Akankah kita mampu mencerahkan dunia dengan metode dakwah yang dilakukan oleh Rasulullah SAW? Selain itu bagaimana kita merembeskan ide-ide itu ke dalam percaturan dunia ketika kita menyampaikan pesan perdamaian sekaligus pesan perbuatan untuk mensejahterakan umat manusia di bumi ini? Dalam kaitan ini, maka program dakwah berarti upaya menghilangkan kerusakan di bumi. Pembahasan mengenai dakwah, pengembangan ekonomi rakyat, dan jejaring ekonomi syari'ah memerlukan sebuah analisis pembuatan keputusan. Tujuannya ialah terjadinya perubahan tingkat laku (*behavior*) masyarakat sesuai dengan sasaran dakwah. Hal ini berhubungan dengan bagaimana mengubah masyarakat yang belum mengenal ekonomi islam kemudian, dalam jangka waktu tertentu, mereka mengenali ekonomi islam (Sarkaniputra, 2002: 192).

Islam menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu. Rasulullah menganjurkan bekerja dan berpesan agar melakukannya sebaik mungkin yaitu dengan penuh rasa ikhlas dan tetap memegang amanah meskipun tanpa pengawasan dari atasan karena meskipun tanpa pengawasan pada hakikatnya kita secara langsung terus mendapatkan pengawasan dari Allah SWT. Rasulullah juga berpesan untuk berlaku adil dalam menentukan upah kerja dan menepati pembayarannya (Ya'qub, 1992: 26).

Menurut Ya'qub (1992: 13) Manusia adalah makhluk pekerja. Dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan hidup. Karena itu bekerja adalah kehidupan, sebab melalui pekerjaan itulah sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatian hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmani maupun rohani, dunia dan akhirat. Namun, bekerja tanpa dilandasi semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia. Karena itu, sebuah pekerjaan yang berkualitas seharusnya dilandasi dengan niat yang benar dengan disertai semangat yang kuat. Inilah yang biasa disebut dengan istilah “etos kerja”.

Menyikapi kata “etos kerja” sendiri diambil dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti watak dan karakter. Etos kerja, dengan demikian adalah “karakter dan sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang atau sekelompok manusia. Selain itu, istilah etos itu sendiri artinya semangat. Jadi, etos kerja itu berarti semangat kerja (Rahardjo, 1990: 49). Kata etos kerja sinonim dengan motivasi yang bermakna dorongan/ sokongan moril (Hamka, 2003: 98).

Nilai-nilai Islam sudah sepatutnya menjadi kekuatan penggerak dalam meningkatkan budaya kerja. Islam misalnya mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus diwarnai oleh suasana ikhlas, sabar, amanah dan istiqomah. Ikhlas dimaknai sepenuh hati, sungguh-sungguh, dan totalitas. Sabar artinya

menerima resiko apapun sebagai konsekuensi dari keterlibatan menjalankan pekerjaan itu. Amanah berarti menunaikan pekerjaan itu dengan sepenuh hati, tidak setengah-setengah, dan tidak ada muatan kepalsuan atau kebohongan. Istiqomah, artinya konsisten hingga pekerjaan selesai dengan tuntas sesuai ukuran dan juga kualitas (Sastrahidayat, 2009: II). Jadi, sudah seharusnya nilai-nilai Islam menjadi tolak ukur dalam sistem operasional bagi Lembaga Keuangan Syariah khususnya pada BMT NU Sejahtera dengan menerapkan etos kerja islami dalam budaya kerja karyawan BMT NU Sejahtera, dalam hal ini peneliti akan mencoba memperoleh sumber data pada tahun 2015/2016.

Dalam hal ini (Fauzi, 2010: 24) menjelaskan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu Bentuk Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah. Salah satu BMT yang sedang tumbuh dan berkembang adalah BMT NU Sejahtera Semarang. BMT NU Sejahtera merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang penyediaan jasa simpanan dan pembiayaan bagi masyarakat, BMT NU Sejahtera berdiri dengan gagasan fleksibel dalam menjangkau kalangan masyarakat bawah, yaitu mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi pengusaha kecil yang berdasarkan pada prinsip syariah. Melalui kegiatan-kegiatan dan berbagai jasa yang diberikan, BMT NU Sejahtera juga melayani kebutuhan masyarakat serta

melancarkan mekanisme sistem peminjaman bagi setiap anggota masyarakat.

Menurut (Rianto, 2012: 208) Melalui etos atau etika kerja yang terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari Al Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas. Dan didasarkan pada sifat keadilan. Etika syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang buruk. Dalam etos kerja terkandung *ghiroh* atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Jadi, dari penulis berniat untuk menganalisis etos kerja islami yang pada hal ini akan diinternalisir karyawan BMT NU Sejahtera tahun 2015/2016 sebagai upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dan mencapai target atau hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik dengan etos kerja karyawan di BMT NU Sejahtera sehingga penulis mengambil judul “ INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU SEJAHTERA KANTOR PUSAT MANGKANG KOTA SEMARANG”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dicari solusinya lebih lanjut dalam penelitian ini adalah:

1. Apa langkah-langkah internalisasi dalam membentuk etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera ?
2. Bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui langkah-langkah internalisasi dalam membentuk etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera ?
2. Untuk mengetahui Bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi kepada pihak-pihak yang melakukan penelitian serupa yang berkaitan dengan etos kerja islami karyawan BMT NU Sejahtera.

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai cara dalam pengembangan dan peningkatan etos kerja islami pada karyawan BMT NU Sejahtera sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja. Sekaligus Dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat penting dalam pencapaian output dalam sebuah organisasi atau tujuan perusahaan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiat, maka penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan rencana penelitian penulis. Diantara para peneliti tersebut adalah:

Skripsi Dhita Julienna (114211019) “*Etos Kerja Dalam Perspektif al-Qur’an*” Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Tahun 2009, dengan hasil penelitian: (1) Etos kerja dalam perspektif al-Qur’an adalah nilai-nilai, pandangan, prinsip-prinsip yang mendasari suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan aturan agama Islam, dan bisa jalan secara terarah, menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi yang mempunyai sifat tersebut dan bagi masyarakat pada umumnya. Etos ini dipegang teguh sebagai acuan oleh setiap orang yang bekerja. (2) Ayat-ayat al-Qur’an yang membahas etos kerja sangatlah banyak, namun hanya beberapa yang penulis uraikan. Diantaranya manusia

diharuskan memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja dan berusaha, yang menyeimbangkan antara urusan dunia dan urusan akhirat. Jika etos kerja seseorang itu tinggi dengan niat bekerja untuk ibadah maka akan mendapatkan hasilnya, di dunia memperoleh pujian, bonus, dan predikat yang baik sekaligus mendapatkan pahala di akhirat kelak. (3) Relevansi ayat-ayat al-Qur'an tentang etos kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja orang Islam adalah sangat baik (relevan), namun kenyataannya di kehidupan orang Islam sangatlah memprihatinkan. Karena kurangnya kesadaran diri dari dalam diri seseorang, khususnya orang Islam. Sehingga etos kerja yang sesuai dengan ajaran Islam yang tercantum dalam al-Qur'an dan Sunnah, belum terealisasi seutuhnya.

Skripsi January Filasufah (062411048) *“Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim disekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan”* Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Tahun 2011, dengan hasil penelitian: (1) Etos kerja yang dimiliki para pedagang berdasarkan hasil penelitian tergolong sangat tinggi terlihat dari sembilan indikator etos kerja Islami yang mereka miliki, dalam menjalankan usahanya pedagang memegang teguh etos kerja yang dimiliki. Terdapat kesamaan yang erat antara etos kerja para pedagang dengan ciri etos kerja Islami dari hasil penelitian, hal ini dikarenakan daerah Demak yang menyatakan sebagai Kota Wali

dan Kota Santri benar-benar dihayati dan dijalankan oleh para pedagang sehingga etos kerja mereka mencerminkan etos kerja Islami. (2) Adanya dampak langsung etos kerja terhadap tingkat kesejahteraan pedagang disekitar makam Sunan Kalijaga secara nyata terlihat dari kondisi para pedagang di lapangan.

Skripsi Muhammad Zama'syari (062411079) "*Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)*" Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Tahun 2010, dengan hasil penelitian: (1) Adanya Dari hipotesis pertama bahwa hasil analisis penerapan secara simultan variabel etos kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati. Hal ini ditunjukkan pada table: 2.8 uji F nilai f-hitung sebesar 32,574 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Sehingga hipotesis pertama dapat diterima. (2) Dari hipotesis kedua bahwa hasil analisis penerapan etos kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara etos kerja Islam dengan produktivitas kerja karyawan pada KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati. Terbukti dari uji parsial masing-masing variable independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T, pada table: 2.9 coefficientsnya t-hitung $X1 > t\text{-tabel}$ yaitu $2,940 > 1,682$. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima. (3) Hipotesis ketiga bahwa hasil analisis penerapan budaya kerja Islam menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islam dengan

produktivitas kerja karyawan pada KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati. Ditunjukkan dengan nilai t-hitung budaya kerja Islam 3,752 yang nilainya lebih besar dari t-tabel 1,682. Sehingga variable X2 terhadap variabel Y sangat signifikan dan hipotesis ketiga dapat diterima.

Skripsi Ika Puspita Sari (5401404058) “*Hubungan Antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarang di Kota Semarang*” Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Tahun 2009, dengan hasil penelitian: (1) Dari Ada hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja (hasil kerja maupun produktivitas kerja) karyawan industri batik Semarang di Kota Semarang. (2) Besar hubungan antara etos kerja dan prestasi kerja karyawan industri batik semarang di kota Semarang sebesar 0,664 dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1%. Sedangkan 55,9 % yang lain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Skripsi Husen Sutisna (A14103682) “*Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Fakultas Pertanian IPB)*” Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Tahun 2008, dengan hasil penelitian: (1) Tingkat Motivasi karyawan Fakultas Pertanian IPB yang menjadi responden, secara umum berada pada taraf termotivasi, yaitu sebesar 49.4 persen. Responden yang merasa sangan termotivasi sebesar 16.8 persen dan yang cukup termotivasi sebesar 16.7 persen, dan

sisanya tidak termotivasi atau kurang termotivasi. Artinya karyawan memandang positif terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Kondisi ini belum optimal, karena kondisi optimal dicapai jika responden mempunyai tingkat motivasi kerja pada taraf sangat termotivasi. (2) Antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan mempunyai hubungan yang nyata, ini ditandakan dengan nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Bentuk hubungannya agak lemah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,398. Semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik etos kerjanya. Karyawan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang tinggi dalam pekerjaannya maka dalam dirinya cenderung akan mempunyai etos kerja yang tinggi atau mempunyai sifat kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif deskriptif. Penelitian yang dimaksudkan adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia sosial, bukan mendiskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas sebagaimana dilakukan penelitian kualitatif dengan positivismenya. Menurut Herdiansyah (2012: 116). Penelitian ini berupa kalimat atau narasi dari subyek atau responden

penelitian yang diperoleh melalui suatu teknik pengumpulan data yang kemudian data tersebut akan dianalisis dan diolah dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif dan akan menghasilkan hasil penelitian yang akan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan secara luas tentang internalisasi etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja oleh karyawan BMT NU Sejahtera.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua hal, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti atau dari sumbernya / subyek penelitian (Mustafa, 2013: 92). Dalam penelitian ini diperoleh data dari manajer, staf, dan karyawan BMT NU Sejahtera Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan (Sumarsono, 2004: 69). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari beberapa buku, dokumen,

jurnal, mengenai internalisasi etos kerja islami oleh Karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu (William, 2014: 38). Guna memperoleh data yang holistic dan integrative serta memperhatikan relevansi dengan fokus dan tujuan, maka pengumpulan data dalam penelitian ini ada tiga teknik utama, yaitu:

a. Observasi

Observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti (Hadi, 2004: 130). Pencatatan dan pengamatan yang dilakukan terhadap obyek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama obyek yang diselidiki. Teknik observasi dengan terjun langsung dalam sistem operasional BMT NU Sejahtera Semarang.

b. Interview atau Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam wawancara, peneliti mengajukan

pertanyaan mengenai: fakta, kepercayaan dan persepektif seseorang terhadap suatu fakta, perasaan, perilaku saat ini dan masa lalu, standar normative, dan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu (Sarosa, 2012: 45). Penelitian ini dilakukan secara mendalam terhadap pihak-pihak yang berkompeten dalam objek penelitian ini. Pada penelitian ini adalah manajer, wakil manajer, staf dan karyawan. penulis gunakan untuk mengetahui etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja pada karyawan BMT NU Sejahtera Semarang.

c. Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Yang dimaksud dokumen disini meliputi karangan tulisan, laporan, buku teks, surat kabar, buku-buku harian, dan lain-lain (Emzir, 2012: 61). Metode ini digunakan untuk mengungkap dan mencari data yang berkaitan dengan masalah etos kerja islami yang dilakukan Karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja seperti: foto-foto kegiatan, dan program-program kegiatan.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan pola pikir induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang

bersifat empiris kemudian data tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum (Sumarsono, 2004: 73).

Menurut Riyanto (2007: 32) Dalam analisis data terdapat tahapan-tahapan analisis data kualitatif, yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalan data.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu

dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan.

3. Kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

BAB II

INTERNALISASI, ETOS KERJA ISLAMI, BAITUL MAL WAT TAMWIL PERSPEKTIF TEORITIS

A. Internalisasi

1. Pengertian Internalisasi

Secara *terminologis* dijelaskan dalam kamus besar bahasa Indonesia bahwa definisi internalisasi yakni merupakan penghayatan atau proses pemahaman terhadap ajaran, doktrin, atau nilai sehingga menyadari keyakinan akan kebenaran doktrin atau nilai yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku (KBBI, 1989: 336).

Internalisasi adalah penghayatan, pendalaman, penguasaan secara mendalam melalui binaan, bimbingan dan sebagainya. Dengan demikian Internalisasi merupakan suatu proses penanaman sikap ke dalam diri pribadi seseorang melalui pembinaan, bimbingan dan sebagainya agar ego menguasai secara mendalam suatu nilai serta menghayati sehingga dapat tercermin dalam sikap dan tingkah laku sesuai dengan standart yang diharapkan.

Jadi internalisasi merupakan proses yang mendalam untuk menghayati nilai-nilai agama yang dipadukan dengan nilai-nilapendidikan secara utuh yang sasarannya menyatu dalam kepribadian peserta didik, sehingga menjadi satu karakter atau watak peserta didik. Dalam pengertian

psikologis, internalisasi mempunyai arti penyatuan sikap atau penggabungan, standart tingkah laku, pendapat, dalam kepribadian. Freud menyakini bahwa super ego atau aspek moral kepribadian berasal dari internalisasi sikap-sikap orang tua (Caplin, 1993: 256).

2. Tahap-tahap Internalisasi

Menurut Darajat (1992: 260) Ada tiga tahap yang mewakili proses atau tahap terjadinya internalisasi, yaitu:

1. Tahap Transformasi Nilai: Tahap ini merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pendidik dalam menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahap ini hanya terjadi komunikasi verbal antara pendidik dan peserta didik atau antara bawahan dan atasan.
2. Tahap Transaksi Nilai: Suatu tahap pendidikan nilai dengan jalan melakukan komunikasi dua arah, atau interaksi antara peserta didik dengan pendidik yang bersifat interaksi timbal-balik.
3. Tahap Transinternalisasi: Tahap ini jauh lebih mendalam dari tahap transaksi. Pada tahap ini bukan hanya dilakukan dengan komunikasi verbal tapi juga sikap mental dan kepribadian. Jadi pada tahap ini komunikasi kepribadian yang berperan secara aktif.

Melihat sesuai dengan prosesi internalisasi maka dapat dikemukakan kembali bahwa internalisasi adalah suatu proses

memasukkan atau mendoktrin suatu sikap, tingkah laku atau lain sebagainya kepada peserta didik yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu: tahap transformasi nilai, tahap transaksi nilai dan tahap transinternalisasi.

Sedangkan makna externalisasi adalah suatu pencurahan kedirian manusia secara terus menerus ke dalam dunia, baik dalam aktivitas fisik maupun mentalnya. Dalam pembangunan dunia, manusia karena aktifitas-aktifitasnya menspesialisasikan dorongan-dorongannya dan memberikan stabilitas pada dirinya sendiri. Karena secara biologis manusia tidak memiliki dunia-manusia maka dia membangun suatu dunia manusia. Manusia menciptakan berbagai jenis alat untuk mengubah lingkungan fisik dan alam dalam kehendaknya. Manusia juga menciptakan bahasa dimana melalui bahasa manusia membangun suatu dunia simbol yang meresapi semua aspek kehidupannya. Sama seperti kehidupan materialnya, masyarakat juga sepenuhnya produk manusia. Pemahaman atas masyarakat sebagai suatu produk aktifitas manusia sebagaimana berakar pada eksternalisasi menjadi penting mengingat kenyataan bahwa masyarakat tampak dalam pengertian sehari-hari sebagai sesuatu yang berbeda dari aktifitas manusia. Transformasi produk-produk manusia kedalam suatu dunia tidak saja berasal dari manusia tetapi juga kemudian menghadapi manusia sebagai suatu faktisitas

diluar dirinya sebagaimana diletakkan dalam konsep objektivasi (Darajat, 1992: 261).

B. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja

Secara *etimologis*, Kata etos kerja berasal dari dua kata, yaitu etos dan kerja. Kata etos berasal dari bahasa yunani, yakni *ethos* yang berarti : sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Prof. Robert C. Solomon dalam (Rianto, 2012: 208) *ethics* adalah karakter atau sikap atau kebiasaan seseorang atau kelompok. Dimana sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos, dikenal pula kata etika atau etiket yaitu akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruk (Rahardjo, 1999: 247).

Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu. Pengertian etos tersebut,

menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya.

Hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Sejatinya etika ini dapat menciptakan *Good Corporate Governance* dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan dan bisnis perbankan khususnya bank Islam (Rivai dan Ismail, 2013: 522).

Kata kerja dalam KBBI, artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu (Suharso, dkk, 2009) Menurut El Qussy dalam (Irwan Baddu, 2007), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, kerja merupakan aktivitas yang disengaja, bermotif dan bertujuan, biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil baik bersifat material maupun non materiil. Sedangkan menurut Tasmara (2004: 27) kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya

tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Sehingga etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sedangkan etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran. Dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) (Rahardjo, 1990: 49).

Kerja secara *etimologi* diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Menurut Poerdawarminta dalam (Hamka, 2003: 98), Kerja juga bermakna perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Jadi dapat disimpulkan Kerja merupakan suatu aktifitas/kegiatan dalam melakukan sesuatu.

2. Pengertian Etos Kerja Islami

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa seluruh aktifitas hidup manusia, perlu dikaitkan dengan kesadaran adanya akhirat dimana setiap kita akan diminta pertanggungjawaban dalam kehidupan yang telah dijalannya didunia. Akan tetapi naif, manusia cenderung mudah kehilangan perspektif hidup yang hakiki karena mudah terperangkap pesona duniawi yang mutlak fana. Oleh karena itu, agar tidak mudah kehilangan perspektif hidup yang hakiki ini, manusia perlu secara terus menerus berupaya mereaktualisasi potensi diri dalam ketiga aspeknya: kognitif-afektif-psikomotorik melalui berbagai akses pencerahan transendental sehingga apapun yang dilakukannya senantiasa terkait dengan kesadaran Ilahiyah (Jusmaliani, dkk, 2008: 75).

Bahkan lebih dari itu, menurut Luth (2001: 38) dalam (Jusmaliani, dkk, 2008: 75), dalam konteks pilihan bidang kerja, upaya untuk memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang islami menjadi satu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih semata-mata nilai material yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, dibalik nilai material tersebut, ada nilai lain yang justru lebih luhur, yakni nilai spiritual berupa “berkah” yang sangat penting untuk kehidupan. Bagaimana penghasilan yang diperoleh dengan cara-cara tidak halal (haram), cepat atau lambat akan menjadi sumber malapetaka bagi diri sendiri,

keluarga, masyarakat, Negara, dan bahkan bagi keluhuran agama.

Menurut Nurohman (2011: 31) etika (*ethos*) kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau akidah islam dan didasarkan pada Al Qur'an dan Sunnah. Dari pendapat ini secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja islami dapat diartikan sebagai etika kerja yang berlandaskan pada al-Qur'an dan Sunnah.

3. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005: 30) ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty didalam (sinamo, 2005: 34) etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

3. Dapat di andalkan

Dapat di andalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini

merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjaanya.

Dari berbagai uraian diatas maka karakteristik etos kerja yang disebutkan oleh Petty merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini.

4. Prinsip Etos Kerja Islam

Toto Tasmara (2004: 73-124) menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang di anugerahkan Allah secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin, penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut.

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan.

Menurut Sudirman Tebba, dalam bukunya Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf, sikap ikhlas membuat orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tempat dia bekerja. Sikap ikhlas itu sangat penting dalam pekerjaan dan etos kerja.

3. Memiliki kejujuran.

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilairohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

4. Memiliki komitmen.

Yang dimaksudkan dengan commitment (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tiqad).

5. Istiqomah atau kuat pendirian.

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsistensi itu diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki

integritas serta mampu mengelola dengan tetap penuh gairah.

6. Disiplin.

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan.

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari kuputusnya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya.

8. Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*).

Sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain sebagai berikut:

- a. Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan.
- b. Mereka mampu menguasai emosinya, ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berfikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*).

- c. Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.

9. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

10. Bertanggung jawab.

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengancara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

11. Bahagia karena melayani.

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.

12. Memiliki harga diri.

Harga diri (*dignity, self esteem*) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

13. Memiliki jiwa kepemimpinan.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.

14. Berorientasi ke masa depan.

Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan.

15. Hidup berhemat dan efisien.

Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien didalam mengelola setiap *resources* yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan yang mahajelas. Dia berhemat bukanlah

dikarenakan ingin memupuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus up and down, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

16. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*).

Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (ulil abab) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

17. Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoiro*t).

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

18. Mandiri.

Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu

mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.

19. Haus mencari ilmu

Seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik. Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggung jawaban dari Allah SWT.

20. Memiliki semangat perantauan.

Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri menyesuaikan diri, dan pandai menyimak serta menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan universal, tidak terperangkap dalam *fanatisme* sempit, apalagi kaum *vinisme* yang merasa bahwa hanya bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul.

21. Memperhatikan kesehatan dan gizi.

Mens sana in corpore sano, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga, tetapi dia bagian

dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi.

22. Tangguh dan pantang menyerah.

Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyaietos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*), sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

23. Berorientasi pada produktifitas.

Seorang muslim akan berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan (produktifitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi).

24. Memperkaya jaringan silahturrahmi.

Bersilahturrahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan

menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak mau atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati.

25. Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*)

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapa hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanyalah kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga (1992: 52) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu

pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat Etos Kerja yang rendah itu.

b. Budaya

Anoraga (1992: 52), mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja. Pernyataan ini bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun temurun.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos Kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga (1992: 62) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

6. Pedoman Etos Kerja Islami

Etos Kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja (Anoraga, 1992: 29). Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain disiplin/tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas dan jujur.

1. Kedisiplinan/tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Tak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin dalam memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Huud ayat 112, yang berbunyi:

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ١١٢

Artinya : “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan” (Tafsir Ibnu Katsir) (Daar al-Hilal, 2004: 387).

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Di samping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain

bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontinyu dicintai Allah walaupun hanya sedikit.

Selanjutnya sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam Islam disebut dengan amanah. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau uqud dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan mengabdikan atau pengorbanannya. Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik itu dari segi keberhasilan maupun kegagalan. Sebagaimana fiman Allah dalam QS. al-Isra' ayat 7, yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ
الْآخِرَةِ لِيَسُوءُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ
مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ۝ ٧

Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai” (Tafsir Ibnu Katsir) (Daar al-Hilal, 2004: 135).

Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai makhluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut.

3. Kerja keras

Kerja keras, dalam Islam diistilahkan dengan mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah *istifragh ma fil wus'i*, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dijelaskan dalam firman Allah QS: at-Taubah, ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah

kamu kerjakan” (Tafsir Ibnu Katsir) (Daar al-Hilal, 2004: 201).

Hal ini dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Hal ini dapat dilihat dalam hadis Rasulullah bersabda:

Artinya: *“bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah engkau hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari”*. (H.R. Ahmad) (al-Albani, 2007: 74).

4. Rasionalitas

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara tidak langsung prinsip-prinsip manajemen tersebut sangat dianjurkan dalam Islam dalam mengerjakan segala sesuatu. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah Ayat 44, yang berbunyi:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ
أَفَلَا تَعْقِلُونَ ٤٤

Artinya: "Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebajikan, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca al-Kitab (Taurat). Maka tidakkah kamu berpikir" (Tafsir Ibnu Katsir) (Daar al-Hilal, 2004: 120).

Itulah beberapa prinsip utama yang diajarkan dalam Islam ketika mengerjakan sesuatu, seperti yang disabdakan Rasulullah saw, sebagai berikut: Artinya: "Sesungguhnya Allah senang jika seseorang di antara kamu mengerjakan suatu perbuatan lalu dia mengerjakannya secara sempurna" (HR. Thabrani) (al-Albani, 2007: 93).

5. Jujur

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah: 148, yang berbunyi:

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا
يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

Artinya: "Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu" (Tafsir Ibnu Katsir) (Daar al-Hilal, 2004: 298).

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

Alasan pentingnya etos kerja islami dalam bekerja, juga dikemukakan oleh Nurohman (2011: 32) diantaranya:

1. Senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT saat bekerja.
2. Menguasai keahlian di bidangnya (professional, kompetensi) sebagai modal utama kerja.
3. Melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Berakhlak mulia di tempat kerja.
5. Menjadi pekerja keras yang pantang menyerah.
6. Memiliki kedisiplinan dan penuh pertanggungjawaban.
7. Memiliki jiwa kreatif.
8. Bekerja sama dalam melakukan pekerjaan
9. Tidak membebankan sesuatu diluar batas kemampuan.

C. Baitul Mal Wat Tamwil

1. Pengertian Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu Baitul Mal dan Baitul Tamwil. Baitul Mal adalah lembaga ekonomi berorientasi sosial-keagamaan yang kegiatan utamanya adalah menampung harta masyarakat dari berbagai sumber zakat, dan menyalurkannya untuk tujuan

mewujudkan kemaslahatan umat dan bangsa. Sedangkan Baitul Tamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan. Dengan demikian, BMT merupakan lembaga keuangan yang memiliki dua unit usaha sekaligus dalam pengelolaan ZIS dan perbankan syariah sekaligus (Arifin, 2010: 78).

Menurut sudarsono (2004: 96) Baitul maal mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non-profit, seperti; *zakat*, *infaq* dan *shadaqah*. Sedangkan baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai usaha pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. Peran umum BMT yang dilakukan adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berdasarkan system syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi, maka BMT mempunyai tugas

penting dalam mengemban misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat.

Definisi lain juga disampaikan oleh Ridwan (2004: 126) yang menjelaskan bahwa secara konsepsi BMT adalah suatu lembaga yang di dalamnya mencakup dua jenis kegiatan sekaligus, yaitu: Baitul Mal yang berarti rumah dana (harta), yang fungsinya menerima titipan dana zakat, infaq dan shadaqoh serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan Baitul Tamwil berarti rumah usaha, yang fungsinya melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.

Menurut Mu'alim dan Abidin (2005) dalam Yuningrum (2012: 26) menyebutkan bahwa Baitul Mal wat Tamwil (BMT) adalah kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pegusahakecil dalam upaya pengentasan kemiskinan. Pendapatan bagi hasil pada lembaga keuangan syariah berlaku untuk produk penghimpunan dana dan penyertaan modal. Baik penyertaan menyeluruh maupun sebagian atau bentuk korporasi (kerjasama). Keuntungan yang dibagi dihasilkan harus dibagi

secara proporsional antara shahibul maldengan mudharib sesuai dengan proporsi yang disepakati ketika akad. Dalam system ekonomi Islam, tingkat bunga yang dibayarkan bank kepada nasabah diganti dengan persentase atau porsi bagi hasil dan tingkat bunga yang diterima oleh bank (dari debitur) akan diganti dengan persentase bagi hasil (Rahmawati, 2013: 110).

Sedangkan Nadratuzzaman (2008: 36) mendefinisikan bahwa BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah, menumbuhkan dan mengembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin dengan berlandaskan pada system ekonomi yang salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.

Dari uraian di atas, BMT dapat didefinisikan sebagai lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah, yang melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dalam rangka pemberdayaan ekonomi umat.

Dalam memberdayakan ekonomi masyarakat, peran BMT sangatlah strategis karena BMT sebagai salah satu sistem lembaga keuangan syariah yang memiliki fungsi ekonomi dan sosial. Sifatnya yang multi finance memungkinkan BMT melakukan berbagai kegiatan usaha,

tidak hanya jasa simpan pinjam, tetapi perdagangan jasa, pegadaian dan lain-lain (Nurhasanah, 2015: 191).

Dalam kerangka manajemen BMT, secara fungsional lembaga ini berperan dalam beberapa hal antara lain sebagai berikut; Pertama, membantu baitul tamwil dalam menyediakan kas untuk alokasi pembiayaan non-komersial/*Qardh al-Hasan*. Kedua, menyediakan cadangan penyesuaian penghapusan pembiayaan macet akibat kebangkrutan nasabah baitul tamwil yang berstatus *al-gharim*. Ketiga, dalam kiprahnya yang nyata dalam usaha-usaha peningkatan bidang kesejahteraan sosial seperti pemberian beasiswa, santunan kesehatan, sumbangan pembangunan sarana umum dan peribadatan, serta mensukseskan kegiatan promosi produk-produk penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat (Ilmi, 2002: 65).

Sudarsono (2004: 97) menyebutkan Peran Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) diantara;

- a. Menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non-syariah.
- b. Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil.
- c. Melepaskan ketergantungan pada rentenir, karena disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera.
- d. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata.

Sedangkan

Huda dan Heykal (2013: 364) menyebutkan fungsi baitul mal wat tamwil (BMT) Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota melalui pembinaan dan pendanaan usaha kecil.
- b. Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan modal.
- c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- d. Menjadi perantara keuangan (financial intermediary) antara aghniya sebagai shohibul maal dengan du'afa sebagai mudhorib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah dan lainnya.
- e. Menjadi perantara keuangan (financial intermediary), antara pemilik dana (shohibul maal), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan pengguna dana (mudhorib) untuk pengembangan usaha produktif.

2. Sistem Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)

a. Produk pembiayaan

Pembiayaan adalah kegiatan pemberian dana untuk investasi atau kerja sama permodalan antara BMT dengan

nasabah, yang mewajibkan penerima pembiayaan tersebut melunasi pokok pembiayaan yang diterima kepada pihak BMT sesuai akad disertai dengan pembayaran sejumlah bagi hasil dari pendapatan atau laba dari kegiatan yang dibiayai atau penggunaan dana pembiayaan tersebut (Sholihin, 2010: 457). Produk pembiayaan BMT dikategorikan menjadi dua, yakni: pembiayaan pemenuhan modal (equity financing) dan pemenuhan kebutuhan pembiayaan (debt financing).

1) Pembiayaan Pemenuhan Modal (equity financing)

Ada dua kontrak dalam kategori ini:

a. Musyarakah

Merupakan akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dan dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan (Kuncoro dan Suhardjono, 2012: 553).

b. Mudharabah (trustee profit sharing)

Yaitu akad kerja sama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (shahibul mal) menyediakan seluruh (100%) modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola untuk melakukan aktivitas produktif dengan syarat

bahwa keuntungan dibagi bersama (Ascarya, 2008: 60). Keuntungan usaha dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian tersebut bukan akibat kelalaian si pengelola. Seandainya kerugian tersebut diakibatkan karena kecurangan atau kelalaian si pengelola, maka si pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut (Antonio, 2001: 95).

2) Pemenuhan kebutuhan pembiayaan (debt financing)

Firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 275:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي
يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ
مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ
مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ
وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٧٥

Artinya: "Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah.

orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka, mereka kekal didalamnya” (Depag, 2005: 47).

Dalam *debt financing* menyangkut berbagai tipe dari kontrak jual beli yang meliputi transaksi-transaksi sebagai berikut:

1. Prinsip jual-beli

- a. Murabahah

Yaitu kontrak jual beli dimana barang yang diperjual-belikan tersebut diserahkan segera, sedangkan harga (baik pokok dan margin keuntungan disepakati bersama) atas barang tersebut dibayar dikemudian hari secara sekaligus (Rivai dan Arifin, 2010: 303). Sholihin (2010: 457) menyebutkan bahwa murabahah adalah transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati kedua belah pihak dan atas transaksi tersebut, mewajibkan nasabah untuk melunasi kewajibannya sesuai jangka waktu tertentu disertai imbalan berupa margin keuntungan yang telah disepakati di depan sesuai akad.

- b. Ba’i bitsaman ajil

Merupakan kontrak murabahah dimana barang yang diperjualbelikan tersebut diserahkan dengan segera sedang harga atas barang tersebut dibayar di kemudian hari secara angsuran (Rivai dan Arifin, 2010: 305).

c. Ba'i as-Salam

Adalah kontrak jual-beli dimana harga atas barang yang diperjualbelikan dibayar dengan segera (secara sekaligus), sedangkan penyerahan atas barang tersebut dilakukan kemudian. Dalam hal ini, barang diserahkan secara tangguh sedangkan pembayaran dilakukan secara tunai (Karim, 2004: 89).

d. Ba'i al-Istishna'

Merupakan kontrak jual-beli dimana harga atas barang tersebut dibayar lebih dulu tetapi dapat diangsur sesuai dengan jadwal dan syarat-syarat yang disepakati bersama, sedangkan barang yang dibeli diproduksi diserahkan kemudian (Muhammad, 2014: 50).

2. Prinsip sewa-beli

Adalah kontrak yang melibatkan suatu barang (sebagai harga) dengan jasa atau manfaat atas barang lainnya. Penyewa juga dapat diberikan

pilihan untuk membeli barang yang disewakan tersebut pada saat sewa selesai (Rivai dan Arifin, 2010: 303).

a. Al-Qard al-hasan

Yaitu penyediaan pinjaman dana kepada pihak-pihak yang patut mendapatkannya. Secara syariah peminjam hanya berkewajiban membayar kembali pokok pinjamannya, walaupun syariah membolehkan peminjam untuk memberikan imbalan sesuai dengan keikhlasannya tetapi bank sama sekali dilarang untuk menerima imbalan apapun (Rivai dan Arifin, 2010: 303).

b. Produk penghimpunan dana (funding)

Bank Islam menjalankan fungsi-fungsi financing tersebut adalah dalam kapasitasnya sebagai mudharib dengan menggunakan dana-dana yang diperoleh dari nasabah, dan sebagai shahibul mal yang menyimpan dan menanamkan dananya pada bank melalui prinsip wadi'ah, yakni titipan dimana pihak pertama menitipkan dana atau benda kepada pihak kedua selaku penerima titipan dengan konsekuensi titipan tersebut sewaktu-waktu dapat diambil kembali, dan penitip dikenakan biaya penitipan (Sumitro, 1996: 31). Berdasarkan kewenangan yang diberikan, maka wadiah dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Wadi'ah Yadh Dhamanah

Maksudnya penerima titipan berhak menggunakan dana atau barang titipan untuk didayagunakan, penerima titipan diperbolehkan memberikan imbalan dalam bentuk bonus yang tidak diperjanjikan sebelumnya dengan tetap pada kesepakatan dapat diambil setiap saat diperlukan (Ismail, 2014: 63).

2) Wadi'ah Amanah

Maksudnya penerima titipan tidak mempunyai kewenangan untuk mendayagunakan barang atau dana yang ditiptkan (Ismail, 2014: 60).

Dengan kata lain, secara umum bank Islam dalam menjalankan usahanya mempunyai lima prinsip operasional, yakni sebagai berikut:

a) Prinsip Simpanan

Yaitu fasilitas yang diberikan oleh bank untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang kelebihan dana untuk menyimpan dananya dalam bentuk wadi'ah, yang diberikan untuk tujuan keamanan dan pemindahbukuan, bukan untuk tujuan investasi guna mendapatkan keuntungan seperti halnya tabungan atau deposito.

b) Prinsip Bagi Hasil

Yaitu fasilitas yang diberikan oleh bank yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara pemilik dana (shahibul mal) dan pengelola dana (mudharib). Pembagian hasil usaha ini dapat terjadi antara bank dengan penyimpan dana maupun antara bank dengan nasabah penerima dana.

c) Prinsip Jual Beli dan mark up

Yaitu pembiayaan bank yang diperhitungkan secara lump-sum dalam bentuk nominal di atas nilai kredit yang diterima nasabah penerima kredit dari bank. Biaya bank tersebut ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara bank dengan nasabah.

d) Prinsip Sewa

Terdiri dari dua macam, yaitu sewa murni (Ijarah) dan sewa beli (Ijarah Muntahiyah Bitamlik).

e) Prinsip Jasa

Meliputi seluruh kekayaan non-pembiayaan yang diberikan bank, seperti gadai, transfer, PPOB dan sebagainya (Mahmud dan Rukmana, 2010: 28).

BAB III
INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU
SEJAHTERA CABANG MANGKANG KOTA SEMARANG
TAHUN 2015/2016

A. Profil BMT NU Sejahtera

Berawal dari keprihatinan terhadap kondisi perekonomian Indonesia yang sedang lesu pada saat itu, maka kaum Nahdliyin (NU) sebagai organisasi dengan basis kemasyarakatan yang besar, tersebar merata di seluruh penjuru nusantara dengan struktur organisasi yang tertata dan mengakar kuat, dengan jutaan umat pengikutnya dari berbagai kalangan. Maka dipandang perlu untuk membangun sebuah lembaga keuangan syariah yang mampu mengembangkan ekonomi umatnya yang kebanyakan berada di level *grass root* (usaha mikro dan kecil).

Kemudian pada pelaksanaan KONPERCAB NU Kota Semarang pada bulan Juli 2006, mengamanatkan agar pengurus cabang NU Kota Semarang mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS NU). Kemudian Pimpinan Cabang (PC) NU terpilih membentuk PC Lembaga Perekonomian, yang kemudian PC Lembaga Perekonomian Kota Semarang ini membentuk Koperasi NU Sejahtera (NUS) / KSU NUS.

Namun karena semakin tinggi minat masyarakat untuk memanfaatkan jasa keuangan syariah yang merupakan konsekuensi logis semakin membaiknya pemahaman masyarakat

terhadap ajaran Islam yang memberikan pedoman dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam berbisnis. Disisi lain, minat masyarakat terhadap jasa keuangan syariah ini juga disebabkan karena beberapa keunggulan yang dimiliki oleh lembaga keuangan syariah itu sendiri yang tercermin dari prinsip-prinsip yang digunakan, khususnya prinsip yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kesetaraan.

Maka, dalam koperasi NU Sejahtera ini, dibentuk Unit Keuangan Syariah yang dinamai BMT "NU SEJAHTERA". Sebagai kepastian hukum atas keberadaan lembaga yang diharapkan mampu menjadi pengayom dan pengembang perekonomian ummat dengan basis syariah. Berdasarkan Akta No. 180.08/315, tertanggal 5 Mei 2007 dibentuk badan hukum koperasi sebagai wadah dari BMT NU Sejahtera. PAD Badan Hukum ; 05/PAD/KDK.11/III/2009 tertanggal 16 maret 2009, dan Surat Ijin Usaha Simpan Pinjam Koperasi Nomor : 02/SISPK/KDK.11 / I / 2010. Tanggal 11 Januari 2010.

Untuk mendukung kegiatan-kegiatan di BMT NU Sejahtera pelaksanaan operasional didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah yang bertindak sebagai pengawas, penasehat, dan pemberi saran kepada Direksi, Direktur Operasional dan Pimpinan Kantor Cabang mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah, khususnya memastikan bahwa seluruh produk dan jasa yang dipasarkan sesuai dengan ketentuan syariah. Dewan Pengawas Syariah adalah badan independen yang ditetapkan oleh Dewan

Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada bank (Laporan RAT Tutup Buku BMT NU Sejahtera Thn 2015).

B. Visi dan Misi BMT NU Sejahtera

1. Visi BMT NU Sejahtera

“ Menjadi lembaga pemberdayaan ekonomi umat yang mandiri dengan landasan syari’ah ”.

2. Misi BMT NU Sejahtera

- a. Menjadi penyelenggaraan layanan keuangan syari’ah yang prima kepada anggota dan mitra usaha.
- b. Menjadi model pengelolaan keuangan ummat yang efisien, efektif, transparan, dan profesional.
- c. Mengembangkan jaringan kerjasama ekonomi syari’ah.
- d. Mengembangkan sistem ekonomi umat yang berkeadilan sesuai syari’ah (Laporan RAT Tutup Buku BMT NU Sejahtera Thn 2015).

C. Tujuan di dirikannya BMT NU Sejahtera

Setiap organisasi atau perusahaan mana pun pasti memiliki tujuan serta visi dan misi, sehingga dengan tujuan yang dimiliki, arah dan perkembangan dapat terarah. Begitu pun dengan BMT ”NU SEJAHTERA”, mempunyai tujuan dalam menentukan arah dan perkembangan BMT ”NU SEJAHTERA” itu sendiri. Ada pun yang menjadi tujuan dari BMT ”NU SEJAHTERA” yaitu:

1. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi umat berdasarkan prinsip syari'ah yang amanah dan berkeadilan.
2. Mengembangkan ekonomi umat dalam bentuk usaha mikro, kecil dan menengah dengan berpegang pada prinsip syari'ah.
3. Meningkatkan pengetahuan umat dalam pengelolaan keuangan yang bersih, jujur, dan transparan.
4. Meningkatkan semangat dan peran serta masyarakat dalam kegiatan BMT NU Sejahtera (Dokumen RAT BMT NU Sejahtera Thn 2015).

D. Eksistensi BMT NU Sejahtera

1. Memiliki \pm 28.000 mitra usaha dengan dana kelolaan \pm 37 milyar. (selalu berkembang).
2. Memiliki 1 kantor pusat dan 22 kantor cabang serta 2 kantor cabang pembantu.
3. **KP SEMARANG**, Jl. Raya Semarang Kendal KM. 15 No.99. Mangkang Semarang. Telp (024) 8660212 Fax.(024) 8666028.
4. **KC Manyaran**, Ruko Manyaran Blok 1 Jl. Abdurrahman Saleh 308 Semarang. Telp (024) 76634260, Fax (024) 76634174
5. **KCP. Gunungpati**, Jl. Manyaran-Gunungpati KM. 10 Semarang Telp. (024) 6932200.
6. **KCP. Genuk**, Jl. Wolter Monginsidi No. 90 Banjardowo Genuk Semarang. Telp. (024) 6582790 Fax. (024) 6582760.

7. **KCP. Puduk Payung**, Jl. Perintis Kemerdekaan No159 Semarang. Telp. (024) 7461215.
8. **KCP. Klipang**, Ruko Kav 11, Klipang Pesona Asri Golf Semarang. Telp. (024) 76738767.
9. **KC. Magelang**, Ruko Jl. Yos Sudarso No.11 Kauman Magelang. Telp./Fax. (0293) 314727.
10. **KC. Kebumen**. Jl. Kusuma No. 96 Kebumen. Telp.(0287) 382358. Fax (0287) 381164.
11. **KC. Kendal**. Jl. Sukarno Hatta No. 299 Kendal. Telp. (0294) 381300.
12. **KC. Boyolali**. Jl. Pandanaran No. 354 Boyolali. Telp. (0276) 321945.
13. **KCP. Ampel**. Gentansari Rt. 01/01 Desa Gledaksari. Kec. Ampel Kab. Boyolali. Telp. 081329535512.
14. **KC. Sukoharjo**. Jl. Wimboharsono No.18 B Kartosuro. Telp. (0271) 784828.
15. **KCP. Gombong**. Jl. Yos Sudarso Timur No. 256 Rt.03/02 Wero Gombong Kebumen Telp./Fax. (0287) 473703 (Dokumen RAT BMT NU Sejahtera Thn 2015).

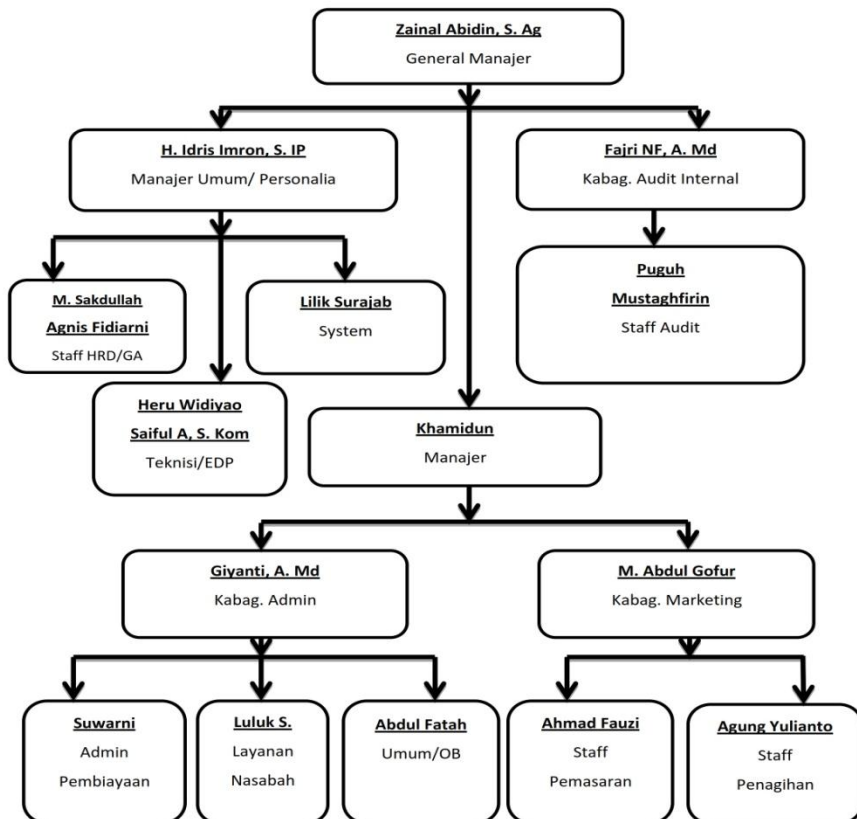
E. Struktur Kelembagaan dan *Job Description* BMT NU Sejahtera

Sebagai upaya untuk mendukung terciptanya visi misi perusahaan dan memudahkan dalam melakukan birokrasi, diperlukan pembentukan sekelompok sumber daya manusia yang

profesional dalam suatu wadah yaitu organisasi perusahaan, melalui wadah tersebut yang nantinya akan dilakukan pembentukan struktur organisasi perusahaan. Dimana setiap manajer dan staff akan bertanggung jawab sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan sehingga terciptalah efesiensi dan efektifitas kerja.

Adapun struktur kelembagaan BMT NU SEJAHTERA Semarang, dapat di lihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 1. Struktur Kelembagaan BMT NU SEJAHTERA
SEMARANG



Sumber: *Arsip BMT NU Sejahtera*

1. Susunan pengurus BMT NU Sejahtera :

Ketua	: DRS. H. MUHTAROM, Akt
Wakil Ketua	: ABDULLAH, SE
Sekretaris	: H. ANANG BUDI UTOMO, S. Pd., S. Mn., M. Pd
Wakil Sekretaris	: AGUSTIONO, SE
Bendahara	: H. ACHMAD KAFFI, SE

Tugas dan tanggung jawab pengurus:

- a) Merumuskan kebijakan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi.
- b) Menggali modal dan pinjaman-pinjaman serta mengawasi pengeluaran dana.
- c) Memberikan pengarahan-pengarahan yang menyangkut pengelolaan organisasi.
- d) Mampu menyediakan adanya eksekutif atau manajer yang cakap dalam organisasi.

2. Susunan dewan pengawas BMT NU Sejahtera :

Ketua	: DRS. H. ANASOM, M. Hum
Anggota	: Ir. H. BAMBANG HANGGORO
Anggota	: DRS. H. MUHDI ZAMRU, M. Ag

Susunan dewan pengawas Syariah BMT NU Sejahtera :

Ketua	: KH. HANIEF ISMAIL, Lc
-------	-------------------------

Anggota : DRS. KH. AHMAD
HADLOR IHSAN

Tugas pengawas:

- a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan BMT.
 - b) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.
 - c) Melakukan rencana kerja yang sesuai dengan keputusan rapat anggota.
 - d) Mengawasi, mengevaluasi dan mengarahkan pelaksanaan pengelolaan BMT yang dijalankan agar tetap mengikuti kebijakan dan keputusan yang disetujui oleh rapat anggota.
 - e) Melaporkan operasional BMT pada rapat anggota pada akhir tahun. Wewenang pengawas:
 - f) Meneliti catatan yang ada pada BMT.
 - g) Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan.
3. Susunan pengelola BMT NU Sejahtera:

a) Manajer: Khamidun

Tugas manajer:

- 1) Memotivasi karyawan atau staf-stafnya.
- 2) Menjalankan pencapaian target atas lending maupun funding yang sudah ditargetkan.
- 3) Mengadakan briefing dan evaluasi setiap harinya.
- 4) Membuat suasana yang Islami.

- 5) Membuat draft pencapaian target secara periodik.
Wewenang manajer:
- 6) Mengadakan evaluasi terhadap kinerja bawahannya.
- 7) Menyetujui pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) Membuat rencana jangka pendek.
- 9) Mendelegasikan tugas dan wewenang kepada yang ditunjuk.

b) Teller/Admin : Luluk S.

Tugas teller:

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada anggota atau nasabah, baik untuk hal penarikan maupun penyetoran.
- 2) Menghitung keadaan keuangan atau transaksi setiap harinya.
- 3) Mengatur dan mempersiapkan pengeluaran uang tunai yang telah disetujui manajer.
- 4) Menandatangani formulir serta slip dari anggota atau nasabah serta mendokumentasikannya.

Wewenang teller:

- 1) Mengatur pola administrasi secara efektif.
- 2) Mengajukan pengeluaran kas kepada manajer.
- 3) Menunda penarikan-penarikan bila persyaratan yang diberikan kurang.
- 4) Mengeluarkan dana operasional.

c) Pembiayaan/Admin: Suwarni

Tugas pembukuan:

- 1) Menandatangani administrasi keuangan, menghitung bagi hasil serta menyusun laporan keuangan.
- 2) Melaksanakan kegiatan pelaksanaan kepada peminjam serta melakukan pembinaan agar pembiayaan tidak macet.
- 3) Menyusun laporan secara periodik.

d) Marketing: Ahmad Fauzi

Tugas marketing:

- 1) Menjalankan tugas lapangan yaitu: menawarkan produk-produk dari BMT Walisongo Mijen Semarang.
- 2) Membuka daftar kunjungan kerja harian dalam sepekan mendatang dan pada akhir pekan berjalan.
- 3) Mengatur rute kunjungan ke nasabah per harinya.
- 4) Membuat laporan harian pemasaran individual untuk funding, lending dan konfirmasi kepada manajer.
- 5) Melakukan pendataan nasabah potensial, baik perorangan maupun pimpinan jami'yah pengajian yang akan dikunjungi.
- 6) Melakukan pembinaan hubungan yang baik dengan nasabah melalui bantuan konsultasi bisnis, diskusi manajemen maupun bimbingan pengelolaan keuangan sesuai blok sistem masing-masing moneter.

- 7) Melaporkan kepada manajer tentang kendala-kendala yang dihadapi (Arsip dan Dokumen RAT BMT NU Sejahtera Thn 2015).

F. Inovasi Layanan BMT NU Sejahtera

- a. Layanan yang ditawarkan dan disediakan oleh BMT NU Sejahtera akan selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan mitra usaha.
- b. Loket pembayaran tagihan
Disediakan bagi seluruh masyarakat demi kemudahan dalam pembayaran tagihan PLN, Telkom, dan pembelian pulsa telepon seluler.
- c. Tansfer antar bank
Disediakan bagi mitra usaha yang membutuhkan pemindahan dana dari BMT NU Sejahtera ke berbagai bank (Brosur BMT NU Sejahtera).

G. Peraturan dan Pedoman Karyawan BMT NU Sejahtera

1. Akunting
 - a. Membukukan semua transaksi-transaksi usaha BMT NU Sejahtera dengan dilampiri bukti pendukung yang sah.
 - b. Berkewajiban membuat laporan secara rutin menyangkut laporan keuangan perusahaan baik untuk manajemen maupun pihak ketiga / pemeriksa BMT NU Sejahtera.
 - c. Menyimpan semua arsip pembukuan slip-slip dan buku transaksi kas dengan baik dan teratur.

- d. Melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menjaga, memelihara posisi keuangan perusahaan sesuai dengan petunjuk/ policy manajemen-manajemen agar senantiasa berada pada posisi sehat, baik aspek kuantitatif maupun aspek kualitatif.

2. Teller

- a. Pada setiap hari, kasir harus melakukan pembukuan dan penutupan kas.
- b. Bagian ini bertugas membuat, merencanakan kebutuhan kas harian, mencatat semua transaksi kas serta menerapkannya dalam catatan uang keluar dan masuk.
- c. Staf khusus pada kasir harus terpisah dengan bagian pembukuan.
- d. Pada tahap awal staf kasir dapat berfungsi ganda yaitu sebagai fungsi pelayanan nasabah atau anggota.
- e. Namun pada perkembangannya dapat dibentuk staf khusus yang akan menangani masalah jasa pelayanan anggota. Bagian ini merupakan bagian terdepan dari pelayanan BMT NU Sejahtera. Ia akan memberikan penjelasan secukupnya terhadap berbagai hal tentang BMT NU Sejahtera kepada calon anggota /nasabah.

3. Administrasi

- a. Meneliti dan meminta kelengkapan persyaratan pembiayaan yang belum ada kepada debitur atau petugas Account Officer.

- b. Menghubungi dan/atau mendatangi notaris untuk pengurusan agunan yang diikat secara notariel.
 - c. Mengkonfirmasi status agunan pada instansi berwenang.
4. Marketing
- a. Peran sebagai promosi, sebagai bagian yang memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.
 - b. Peran sebagai sales, pemasaran yang bertugas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
 - c. Peran dalam konsep komunikasi pemasaran, organisasi pemasaran berperan dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dan lingkungan eksternal.
 - d. Peran dalam bidang pengembangan dan riset, pemasaram memiliki tugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk (Dokumen RAT BMT NU Sejahtera).

H. Produk dan Layanan BMT NU Sejahtera

1. Produk Perhimpunan Dana

Ada beberapa produk atau pun layanan yang di miliki oleh BMT "NU SEJAHTERA" dalam hal perhimpunan dana atau simpanan dana, antara lain produk simpanan yang dimilikinya, yaitu :

- a. **Simpanan Wadi'ah**
Merupakan simpanan harian dengan setoran awal hanya Rp. 10.000; (sepuluh ribu rupiah) dana dapat disetor dan diambil setiap hari.
- b. **Simpanan Pendidikan**
Merupakan simpanan harian khusus pelajar sekolah dengan setoran awal hanya Rp. 10.000; (sepuluh ribu rupiah) dan dapat disetor dan diambil setiap hari.
- c. **Simpanan Berjangka**
Merupakan simpanan berjangka waktu 1, 3, 6, dan 12 bulan dengan nilai simpanan mulai dari Rp.1.000.000; (satu juta rupiah) dan tingkat bagi hasil yang sangat menguntungkan. Ditujukan bagi masyarakat yang ingin berinvestasi dalam jangka waktu tertentu.
- d. **Simpanan Umroh**
Ditujukan khusus bagi ummat yang ingin menunaikan ibadah umroh, dengan setoran awal mulai dari Rp. 100.000; (seratus ribu rupiah). Dapat melakukan setoran setiap hari.
- e. **Simpanan Pelunasan Haji**
Dikhususkan bagi calon haji untuk digunakan dalam pelunasan BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji) dengan setoran awal mulai dari Rp. 5.000.000; (lima juta rupiah). Sampai dengan sejumlah dana pelunasan yang besarnya ditentukan pemerintah. Mendapatkan

pelayanan bimbingan ibadah haji dari KBIH-NU tanpa dikenakan biaya tambahan.

f. Simpanan Qurban

Dikhususkan bagi mitra yang hendak menunaikan ibadah qurban atau menyiapkan keperluan untuk Hari Raya dengan setoran awal mulai dari Rp.100.000; (seratus ribu rupiah) Setoran dapat dilakukan setiap hari tanpa dibatasi, sedangkan pengambilan dapat dilakukan pada saat akan menunaikan ibadah qurban atau menyiapkan keperluan hari raya. (Brosur & Dokumen RAT BMT NU Sejahtera).

g. Penyertaan Modal/Saham

Dikhususkan bagi mitra ataupun nasabah yang hendak menanam modal atau saham, dengan setoran awal minimal Rp. 1. 000.000; (satu juta rupiah).

h. Simpanan Pensiunan

Simpanan bagi nasabah atau mitra pension, modal awal minimal Rp. 50.000; (lima puluh ribu)/ bulan.

i. Simpanan Khusus Berhadiah

Simpanan khusus berhadiah langsung (dimuka) dengan nominal tertentu dan jangka waktu 1 tahun (Dokumen RAT BMT NU Sejahtera)

2. Produk Penyaluran dana

Untuk produk penyaluran dana atau pembiayaan, antara lain :

a. Murabahah

Mendasarkan pada asas jual-beli. BMT NU Sejahtera bertindak sebagai penjual dan mitra usaha sebagai pembeli. Harga jual ditentukan berdasarkan harga beli dasar ditambah *mark-up* sesuai dengan kesepakatan antara BMT “NU SEJAHTERA” dengan mitra usaha.

b. Talangan Haji

Pembiayaan yang diberikan kepada anggota/calon anggota BMT NU Sejahtera untuk mendapatkan pendaftaran porsi haji Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

c. Pembelian Sepeda Motor Baru

Pembiayaan yang diberikan kepada anggota/calon anggota BMT NU Sejahtera dalam memberikan modal kepada mitra/nasabah untuk pembelian sepeda motor baru (Brosur & Laporan RAT BMT NU Sejahtera).

I. Pelaksanaan Internalisasi Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Semarang

1. Langkah-langkah Internalisasi Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera

a. Transformasi Nilai

Terbentuknya etos kerja Islami di lingkungan BMT NU Sejahtera tidak lepas dari usaha yang dilakukan

secara bertahap dan terus menerus. Proses awal dalam pembentukan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera adalah dengan melakukan transformasi nilai. Transformasi nilai merupakan suatu proses yang dilakukan oleh manajer dalam menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik terhadap para karyawan. Pada tahap ini hanya terjadi komunikasi verbal antara manajer dan para karyawan.

Sebagaimana disampaikan oleh Bpk. Khamidun (Manajer BMT NU Sejahtera), Dalam hal ini dibutuhkan seperti:

- 1) Niat yang baik.
- 2) Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT.
- 3) Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan.
- 4) Dilandasi akhlak dan mental yang baik.
- 5) Tidak melakukan kecurangan.
- 6) Menerapkan administrasi yang baik dan manajemen yang tepat.
- 7) Obyek pekerjaan/usaha yang halal.

b. *Reward & Punishment*

Islam sebagai agama dan ideology sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras. Dalam menjalankan aktifitasnya harus dengan cara yang baik, profesional, sistematis dan kontinuitas (Qodir, 2002:

4).

Motivasi utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa setiap aktifitas kerjanya merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja adalah amanah Allah dan merupakan pelaksanaan suatu kewajiban.

Bekerja keras dan ikhlas bagi seorang muslim, bukan berarti tidak diperbolehkan ada keinginan atau bahkan mengabaikan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (gaji atau penghasilan), karier dan kedudukan yang lebih. Semua ini diperbolehkan selama masih sesuai dengan ketentuan syari'at oleh karena itu etos kerja seorang muslim haruslah tinggi, ia harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat, seorang “pekerja lebih” (smart-worker), memiliki disiplin yang tinggi, produktif dan inovatif.

Salah satu cara yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membangun etos kerja karyawan adalah melalui pendekatan *Reward & punishment*. Instrumen *reward* yang digunakan adalah :

- 1) Gaji harus lebih tinggi dari gaji Pegawai Negri Sipil (PNS). Karena prinsip BMT NU Sejahtera adalah terhadap pekerjaan setiap karyawan harus total, loyal, fokus dan kontinyu.
- 2) Bonus secara kolektif per masing-masing cabang akan diberikan apabila mencapai target sedangkan

bonus individu akan diberikan khusus kepada para karyawan uji coba atau selama masa *training* apabila mencapai target.

- 3) Rotasi mutasi (promosi jabatan) akan diberikan apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus atau unggul, biasanya akan dipromosikan menjadi kepala cabang.

Sedangkan instrument *punishment* yang digunakan adalah :

- 1) Apabila target tidak tercapai maka tunjangan prestasi akan hilang.
- 2) Apabila ada karyawan melamar pekerjaan ditempat lain maka karyawan tersebut harus memilih salah satu apakah akan tetap di BMT NU Sejahtera atau akan memilih ditempat dia melamar pekerjaan tersebut.
- 3) Apabila melakukan kesalahan/pelanggaran administrative maka *punishment* yang digunakan adalah:
 - a) Peringatan secara lisan
 - b) Peringatan secara tertulis
 - c) Dilakukan/dikenakan Sanksi Rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasi akan dipindah tugaskan/ditempatkan di cabang yang berada diluar kota.

Contoh pelanggaran yang menyebabkan terjadinya *punishment* :

- a) Melakukan realisasi / pencairan dana nasabah secara fiktif yaitu mencairkan dana dengan memakai nama nasabah.
- b) Menerima *fee* / bonus sekecil apapun dari nasabah yang mengajukan realisasi atau pembiayaan supaya pengajuan pembiayaan tersebut mudah dicairkan atau diterima.
- c) Menuliskan setoran tabungan/pembiayaan tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan tanggal transaksi.
- d) Melakukan kesalahan pencatatan dalam buku administrasi baik disengaja tidak dan hal ini dilakukan secara berulang-ulang.
Contoh : setoran nasabah ditulis dikolom penarikan atau sebaliknya. (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

c. Budaya Kerja dan Evaluasi

Budaya kerja disetiap perusahaan berbeda-beda. Belakangan ini banyak perusahaan besar mulai melirik budaya kerja karyawan lebih menuju ke arah “etika dan spiritualisasi” manajemen. Perkembangan baru tersebut mendorong perusahaan-perusahaan besar lain untuk

meningkatkan spiritualitas para pimpinan dan karyawannya. Karena moralitas yang tinggi adalah awal menuju kesuksesan bisnis sedangkan salah satu sumber dari etika dan spiritualitas adalah berakar dari ajaran agama (piliyanti, 2010: 31).

Islam sebagai agama *Rahmatan lil 'alamiin*, memiliki sistem nilai yang mengatur manusia dalam ibadah dan muamalah sebagai bekal hidup didunia serta untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Setiap institusi bisnis syari'ah memiliki pola aturan yang berbeda-beda namun harus tetap mengacu pada aturan syari'ah dan nilai-nilai ilahiyah, sehingga aturan syar'i dan nilai-nilai ilahiyah tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman operasional sehari-hari dan hal ini kan membudaya di lingkungan tersebut.

Salah satu contoh budaya kerja yang diterapkan oleh BMS (Bank Mandiri Syari'ah) adalah dalam melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja dan sebagainya. Begitu pula BMI (Bank Muamalat Indonesia) dengan konsep *The Celestial Manajemen* yang diamalkannya (piliyanti, 2010: 31-32). Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan apa yang digunakan oleh BMT NU Sejahtera, sebagaimana disampaikan oleh Bpk. Khamidun (selaku manajer

KSPPS) kegiatan yang dilakukan antara lain :

- 1) Menghidupkan suasana dan rasa kekeluargaan dengan melakukan senyum, salam dan sapa, baik diantara sesama karyawan maupun kepada para nasabah, dan melaksanakan shalat berjamaah.
- 2) Mengadakan Taklim dan evaluasi setiap minggu khususnya dikantor- kantor cabang.
- 3) Mengadakan rapat bulanan. Setiap bulan dilakukan rapat koordinasi serta evaluasi bagi direktur, manajer, dan seluruh karyawan BMT NU Sejahtera. Pada acara rapat bulanan ini diadakan pengajian, presentasi motivasi bagi semua karyawan untuk meng upgrade kinerja para karyawan. Tradisi yang sering diungkapkan atau didengungkan di BMT NU Sejahtera yaitu : *“Memakan 1 rupiah dengan tidak halal akan diberhentikan dengan tidak hormat”*.

2. Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki etos kerja islami akan dapat terlihat dari kinerja maupun hasil yang dicapai. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja Islami memiliki motivasi yang kuat, selalu melakukan inovasi serta memiliki kreatifitas yang tinggi. Contohnya seorang admin pemasaran/marketing harus mampu berimprovisasi. Dia

tidak hanya menguasai bagaimana memasarkan produknya kepada mitra, kemudian memenuhi kewajiban target, namun seorang SDM pemasaran juga harus mengetahui bagaimana realisasinya, pembiayaan, dan efektifitas. Selain itu seorang SDM pemasaran harus menguasai pembukuan administrasi dan customer service (Hidayat, 2011: 13), Sehingga karyawan di BMT NU Sejahtera adalah karyawan yang multitalenta dan multifungsi.

Hal ini tidak terlepas dari semangat seorang karyawan dalam bekerja dan melayani para nasabahnya, sehingga hasil atau kinerja yang dicapai oleh karyawan dapat maksimal. Seorang karyawan dituntut untuk selalu berperilaku sopan dan berakhlak mulia dalam mengelola system operasi BMT atau melayani nasabahnya. Ini merupakan target yang harus dimiliki setiap BMT. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang karyawan menuntut dirinya dengan hal-hal yang seharusnya dikerjakan dan tidak mengerjakan yang tidak seharusnya.

BMT NU Sejahtera sejauh hasil yang diterima peneliti menerapkan 5 sistem etos kerja islami kepada semua anggota BMT NU Sejahtera. Diantaranya yaitu disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas, jujur.

a. Kedisiplinan

Dalam penerapan kedisiplinan suatu lembaga memang sangat dibutuhkan dalam kinerja seseorang.

kedisiplinan yang digunakan dalam BMT NU Sejahtera yaitu kedisiplinan dalam etos kerja Islam. etos kerja Islam tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Khamidun selaku Manajer BMT NU Sejahtera.

Setiap masalah yang mengiringi seseorang termasuk untuk kedisiplinan kita dalam kerja, hambatan-hambatan yang ada mungkin saja lebih didominasi pada faktor karyawan yang datang terlambat untuk mengambil angsuran pada saat jam kerja di rumah nasabah karena rumah karyawan melewati rumah nasabah jadi sekaligus mengambil angsuran tersebut. Selain itu faktor keluarga yang menyebabkan kita datang terlambat tetapi itu masih dapat kita toleransi karena adanya sebuah kebersamaan mungkin kita bisa saling mengerti dan melengkapi misalnya, pada saat seseorang itu masuk jam 08.00 WIB on time disini karena ada keperluan, kemudian dia izin ke karyawan lain atau langsung ke pimpinan, pekerjaan yang seharusnya dia lakukan karena izin sebelumnya itu kita ganti teman-teman yang lain artinya dengan semacam itu kita tidak sampai kedodoran dalam perencanaan kerja kita sehari-hari (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer

KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

Dari hal tersebut merupakan acuan yang dipakai oleh karyawan atau BMT sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kinerjanya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan seseorang atau lembaga yang lain. Dan di dalam Lembaga Keuangan yang berbasis Syariah. Acuan yang digunakan dalam menerapkan kedisiplinannya adalah sebagai berikut. Seperti yang diungkapkan oleh Manajer BMT NU Sejahtera:

Setiap karyawan dibagi wilayah masing-masing, seandainya salah satu karyawan BMT ada janji pada nasabah, misalnya jam 09.00 WIB tanpa etos kerja yang jelas kemudian dia tidak ada kabar sama sekali nasabah menjadi terlantar, otomatis yang dirugikan lembaga itu sendiri, itu yang ada di bagian pembiayaan. Kemudian bagian kasir, misalnya salah satu karyawan BMT datang tidak tepat waktu kemudian ada nasabah yang ingin menabung atau mengajukan penarikan tanpa etos kerja yang jelas nasabah akan merasa kecewa terhadap suatu lembaga tersebut, karena ketidakdisiplinan dalam etos kerja yang menjadi dasar pokok dalam pelayanan, jadi kita berusaha untuk

menjadikan suatu lembaga itu untuk saling melengkapi kekurangan kita masing-masing dalam penerapan etos kerja di BMT NU Sejahtera.

Jadi BMT NU Sejahtera mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta nasabah dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.

Penerapan kedisiplinan yang saya ketahui di BMT NU Sejahtera, saya rasa mempunyai kedisiplinan yang tinggi, semua bekerja dengan tugasnya masing-masing, ketika nasabah ingin melakukan pembiayaan dilayani dengan baik, karyawan-nya ramah (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

Dalam hal penerapan kedisiplinan BMT NU Sejahtera mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Bisa dilihat dari karyawan BMT NU Sejahtera melakukan tugasnya masing-masing dengan melakukan pelayanan yang ramah dan baik.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebuah dorongan yang besar untuk mewujudkan sesuatu, sehingga menghasilkan karya atau produk yang berkualitas serta tindakan yang tegas terhadap suatu permasalahan yang menyangkut organisasi yang ada di BMT. Bekerja bukanlah sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara totalitas dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur. Baginya bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan performan hidup dihadapan Ilahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada sebuah panggilan untuk memperoleh ridho Allah. Tanggung jawab tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Khamidun selaku Manajer BMT NU Sejahtera:

Dari tanggung jawab karyawan yang diberikan bisa dilihat dan dibuktikan dengan hasil kerjanya dilapangan ataupun dikantor, dan ketika terjadi suatu permasalahan yang berat di kantor atau di lapangan kita harus melaporkan pada pimpinan yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap organisasi atau lembaga dan pimpinan pun harus turun tangan untuk membantu permasalahan tersebut. Ketika permasalahan tersebut sulit dipecahkan maka pimpinan akan memberikan laporan kepada pengurus agar segera ditindak

lanjut permasalahan tersebut, mungkin itu etos kerja tanggung jawab yang diterapkan oleh BMT (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

Tanggung jawab dari karyawan BMT NU Sejahtera dibuktikan dalam hal kinerja dilapangan ketika terjadi masalah dilapangan atau dikantor setiap karyawan selalu melaporkan masalah tersebut kepada pimpinan, dan pimpinan berhak menindak lanjuti dengan cara mengkonsultasikan kepada dewan pengurus agar segera diselesaikan masalah tersebut. Dari tanggung jawab yang diterapkan karyawan BMT NU Sejahtera, menilai bahwa, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Risa selaku nasabah BMT NU Sejahtera.

Tanggung jawab yang saya ketahui karyawan BMT NU Sejahtera saya rasa cukup tanggung jawab semua menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan bagian masing-masing dan saya lihat karyawan BMT NU Sejahtera semua tidak ada yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, semuanya bersungguh- sungguh dalam bekerja.

Tanggung jawab yang diterapkan oleh karyawan BMT NU Sejahtera sampai saat ini sangat baik, bisa

dilihat dari cara mereka menyelesaikan masalah yang ada lapangan maupun di dalam kantor. Karena bagi BMT NU Sejahtera tanggung jawab merupakan sebuah eksistensi atau kualitas dalam etos kerja.

c. Kerja Keras

Bekerja keras untuk menghasilkan karya yang nyata dalam suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja mengandung hakikat sebagai pengabdian pada Ilahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah.

Karyawan dalam sebuah perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan kerja keras, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaannya.

Saya rasa semua karyawan di BMT ini sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan yang mampu berperan penting terhadap bauran di masyarakat, khususnya bagian pembiaayaan, mulai dari permohonan pengajuan pembiayaan kita harus lihat persyaratannya sudah lengkap atau belum, mulai dari isi formulir, foto kopi KTP, KK, foto

kopi suami istri, jaminan, walaupun belum lengkap pengajuan tidak saya terima, kemudian saya kembalikan untuk melengkapi persyaratan terlebih dahulu (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan maksimal dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tingkat prestasi yang baik. Dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan diluar jam kerja guna untuk keperluan BMT dan menggunakan metode jemput bola misalnya, penarikan dana nasabah atau pun angsuran, karyawan rela datang kerumah untuk mengambil atau mengantar dana nasabah tersebut. Hal ini mencerminkan kerja keras yang sudah diterapkan setiap karyawan BMT selama ini. seperti yang diungkapkan oleh Bapak Abdul Gofur selaku Kabag. Marketing BMT NU Sejahtera.

Kalau survei bisa dikantor bisa dirumah dalam kantor kita sebatas menerima jaminan, permohonan misalnya, “untuk apa to pak? Begitu, ya sudah besok saya kesana” setelah itu kita survei, dan kita tidak boleh asal-asalan dalam survei, survei bukan hanya dirumahnya dia saja tetapi ke tetangganya kanan kiri, depan belakang

itu harus seperti itu atau ketokoh masyarakat, kalau hasil survainya tidak sesuai, kita lepaskan. Misalkan acc dilihat dari usahanya jaminannya, permodalannya kalupun itu memenuhi syarat kita acc kita cairkan semacam itu. Dari mulai pencairan itu kita kawal, mulai setiap angsurannya tiap bulan kita harus mengawal sampai selesai pelunasan. Kalau pun nasabah tidak bisa datang kekantor kita harus kesana trus kita tanya, “bu kog bisa telat bagaimana?” Atau kita telfon, kalau telfon tidak puas kita datang kerumahnya.

Dalam penerapan etos kerja diatas, peran pemimpin sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya harus mengetahui hasil kerja karyawan tersebut dalam melakukan kunjungan kenasabah. Disini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaan, motivasi, mempengaruhi atau mengontrol pikiran atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan. Kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan BMT NU Sejahtera selama ini sangat berpengaruh besar bagi nasabah, seperti yang diungkapkan oleh bapak Sutrisno selaku nasabah BMT NU Sejahtera:

Saya rasa, karyawan BMT NU Sejahtera selalu kerja keras, karena bisa saya lihat ketika saya melakukan pembayaran atau transaksi disana, semua karyawan serius dalam melakukan tugasnya masing-masing, karyawan bisa menempatkan mana yang bercanda dan serius.

Kerja keras yang telah dilakukan di BMT NU Sejahtera selama ini sudah sangat baik, bisa dilihat ketika pimpinan mampu berbaur dengan para nasabahnya guna kedekatan antara nasabah dengan pihak BMT, selain itu kerja keras selama ini sudah dipraktekan saat para karyawan semangat dalam bekerja dengan melakukan tugas-tugasnya demi kemajuan BMT NU Sejahtera dan guna memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak BMT NU Sejahtera.

d. Rasionalitas

Rasional merupakan strategi yang dilakukan BMT NU Sejahtera untuk mengembangkan dan mempertahankan para nasabahnya, karena kenyamanan nasabah adalah tujuan yang utama bagi BMT NU Sejahtera. Oleh karena itu sebuah rasional sangat penting bagi kemajuan BMT NU Sejahtera, seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Khamidun selaku Manajer BMT NU Sejahtera:

Bahwa karyawan dalam lembaga ini merupakan dari sebuah kebersamaan, atrinya kita menyadari bahwa kita itu adalah sebagian dari saudara. Otomatis kalau kita menyatakan kebersamaan atau kesaudaraan yang kita rasakan tidak ada yang berat dan sulit untuk kita pecahkan bersama. Selain itu BMT kita selalu memakai bahasa yang ramah, sopan santu, sabar, murah senyum, untuk melayani para nasabah guna menjaga privasi nasabah dengan nada yang rendah, tetapi dalam rasional BMT yang dipakai, kita harus tegas tapi sopan (Wawancara Bpk. Khamidun selaku Manajer KSPPS NU Sejahtera Semarang, 29 September 2017).

Hal ini menyatakan bahwa dalam pelayanan nasabah harus mempunyai pedoman dalam melayani nasabah dengan baik. Agar minat nasabah lebih tinggi untuk melakukan pengajuan pembiyaan ataupun untuk menyimpan dananya di BMT NU Sejahtera. Selain itu BMT NU Sejahtera juga selalu memberikan pembinaan nasabah terkait keterlambatan pembayaran angsuran. Seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Risa selaku nasabah BMT NU Sejahtera.

BMT NU Sejahtera menurut saya memberikan ketegasan dan toleransi ketika saya belum bisa membayar angsuran, tapi dari pihak BMT juga memberikan jangka waktu 1-7 hari untuk membayar keterlambatan pembayaran angsuran.

Terkait dengan rasional yang diterapkan di BMT NU Sejahtera selama ini, yang menerapkan sistem kebersamaan dan kekeluargaan memberikan pengaruh positif untuk nasabahnya, karena saat nasabahnya belum mampu membayar angsuran, pihak BMT NU Sejahtera memberikan toleransi kepada nasabahnya dengan memberikan toleransi waktu untuk 1-7 hari untuk melunasi angsuran tersebut.

e. Jujur

Dalam dunia kerja harus ditanamkan sifat kejujuran, kejujuran sangat penting untuk menunjang baik buruknya seseorang karyawan. seperti yang diungkapkan oleh bapak Khamidun selaku Manajer BMT NU Sejahtera:

Tingkat kejujuran yang ditanamkan setiap karyawan itu harus ada dan kejujuran inipun dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi nasabah, dan ketika ada nasabah yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuapan pada karyawan, dan karyawan pun tidak mau menerima pemberian

dari nasabah tersebut apabila dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistem kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sangsi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Salah satu contoh jaminan nasabah pun tidak pernah merasa hilang, jadi tingkat kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar-benar diterapkan.

Dalam paparan diatas bahwasannya tingkat kejujuran sangatlah penting dimiliki oleh setiap karyawan, dalam hal ini sistem kejujuran dan kepercayaan sebagai tolak ukur nasabah, supaya tetap member kepercayaan kepada BMT NU Sejahtera tersebut. seperti yang diungkapka oleh ibu Risa selaku Nasabah BMT NU Sejahtera.

Saya meyakini kejujuran karyawan BMT NU Sejahtera ketika saya memberikan angsuran dan ada kelebihan uang yang saya berikan seketika itu langsung dikembalikan. Mereka tidak mau menerima apapun dari nasabah ketika

mengajukan pembiayaan khususnya bagi anggota baru.

Tingkat kejujuran setiap karyawan dalam pengelolaan mempunyai sifat yang dapat diandalkan, karena adanya sebuah etos kerja yang menjadi landasan dalam setiap BMT begitu juga dengan lainnya.

➤ **Tata Kerja dan Aturan Kerja BMT NU Sejahtera**

Tata kerja dan aturan kerja yang biasa di terapkan oleh BMT NU Sejahtera sendiri dengan mengadakan pembekalan terhadap karyawan BMT NU Sejahtera yang mana itu mengenai tentang pembekalan nilai-nilai utama BMT NU Sejahtera dan Proses Bisnis. Dan yang dimaksud dengan nilai-nilai utama atau pedoman sikap khusus Amil di BMT NU Sejahtera disini yaitu:

- a. Islami, setiap aktifitas yang dilakukan di BMT NU Sejahtera bertujuan untuk nilai-nilai Islam, dengan cara memiliki Dewan Syariah untuk berkonsultasi segala aktifitas yang berkaitan dengan dana umat atau masyarakat yaitu dana zakat agar sesuai dengan nilai-nilai atau aturan islami atau sesuai syariah.
- b. Universal, aktifitas di BMT NU Sejahtera berorientasi atau bertujuan membawa pesan Islam “ Rahmatan Lil Alamin ”. Dan berwawasan luas dan global, menjunjung tinggi nilai keadilan dan kemanusiaan,

berinteraksi dengan segala macam latar belakang manusia baik itu agama maupun berbagai ras.

- c. Peduli, BMT NU Sejahtera adalah lembaga umat maka dari itu memposisikan diri sebagai lembaga yang senantiasa tergerak untuk membantu orang-orang miskin dan orang-orang yang tertindas, berpihak kepada kaum dhuafa.
- d. Inovatif, mempunyai cara-cara baru atau langkah-langkah baru tujuan organisasi atau lembaga.
- e. Responsif, BMT NU Sejahtera harus tanggap membantu kesulitan dan penderitaan masyarakat lemah.
- f. Amanah, di karenakan BMT NU Sejahtera lembaga umat maka dari itu harus mempunyai sifat amanah bertanggung jawab terhadap dana-dana yang sudah dipercayai untuk menyalurkan kepada orang-orang yang benar-benar membutuhkannya. Dan akan dipertanggung jawabkan bukan cuma di dunia namun juga di akhirat.

BAB IV
ANALISIS INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT NU
SEJAHTERA

A. Langkah-langkah Internalisasi dalam Membentuk Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera

Etos kerja Islami di BMT NU Sejahtera ada atau tidaknya pasti ada , dan itu tidak bisa di pungkiri, karena di BMT NU Sejahtera tidak bisa semata-mata dapat mengontrol/mengawasi para karyawannya, hanya bisa melihat dari interview di awal perekrutan calon karyawan namun ketika karyawan itu telah bekerja dengan BMT NU Sejahtera akan bisa diketahui sejauh mana kinerja karyawan itu, kejujuran dan kebiasaan-kebiasaan setiap karyawan yang bekerja di BMT NU Sejahtera.

BMT NU Sejahtera dalam membentuk etos kerja Islami, antara lain dengan transformasi nilai, yaitu menginformasikan nilai-nilai yang baik dan tidak baik, mempersempit ruang terjadinya ketidak jujuran karyawan. Memberikan orientasi-orientasi kepada karyawan, berbagai peringatan kepada setiap karyawan, dan membekali setiap karyawan dengan ilmu-ilmu agama yang lebih mendalam agar karyawan selalu mengingat bahwasannya mereka bekerja untuk beribadah karena Allah SWT dan keluarga, jadi setiap yang mereka lakukan di awasi dan di pertanggung jawabkan nantinya.

Langkah-langkah Internalisasi yang dilakukan BMT NU Sejahtera dalam membentuk etos kerja Islami karyawan ada 3, diantaranya :

1. Transformasi nilai, yaitu menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi verbal antara manajer dan para karyawan BMT NU Sejahtera. Ini merupakan langkah awal internalisasi etos kerja islami yang dilakukan oleh BMT NU Sejahtera dalam membentuk karakter para karyawannya. Selain itu tahap ini yang akan menjadi pedoman bagi para karyawan BMT NUS dalam mengelolah pekerjaan atau menjadi dasar terhadap bagian-bagian kerja para karyawan. Ada beberapa hal yang disampaikan dalam membangun etos kerja islami BMT NU Sejahtera, diantaranya:

- a. Niat yang baik.

Karena niat sangat menentukan terhadap nilai suatu kerja, maka niat harus betul-betul tulus dan ikhlas. Maksudnya niat bekerja harus didasarkan “karena Allah”. Bila niat ditujukan karena Allah, maka akan memiliki dimensi ibadah, yang tentunya akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT, di samping imbalan materi sebagai hasil kerjanya.

- b. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT.

Sebagai makhluk Tuhan yang diberikan kesempurnaan ciptaan, manusia mempunyai seperangkat

kewajiban kepada Allah SWT dalam bentuk ibadah, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tidak sampai melalaikan ibadah kepada Allah. Hal ini menegaskan betapa pentingnya pelaksanaan Sholat Jumat dibanding aktivitas usaha. Bila adzan berkumandang maka aktivitas jual beli dan pekerjaan lainnya harus dihentikan untuk sementara. Hal ini berarti bahwa dalam bekerja, selalu mengindahkan norma-norma yang telah digariskan Allah SWT, batas mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dikerjakan.

- c. Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Etika suka sama suka ini merupakan satu isyarat bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dengan pembeli, antara produsen dengan konsumen, antara buruh dengan majikan dan antarabawahan dengan atasan karena kedua belah pihak itu saling membutuhkan (interdependensi). Dalam etika suka sama suka juga tersirat adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia dalam arti yang luas. Secara sederhana, hak-hak pekerja harus mendapat perlindungan, kompetisi dalam setiap kehidupan dan profesi memang diakui dalam Islam, tetapi harus dengan cara yang sehat (fair), yang intinya tidak mengorbankan hak dan kepentingan orang lain.

d. Dilandasi akhlak dan mental yang baik.

Setiap aktivitas atau pekerjaan yang islami harus dilandasi oleh akhlak yang mulia, karena itu para pekerja atau pegawai, pedagang ataupun pekerjaan lainnya harus mempunyai akhlak dan sikap mental yang baik. Ini dasar bagi para karyawan khususnya karyawan BMT NU Sejahtera dengan memberikan tuntunan bahwa kemauan keras untuk bekerja pada akhirnya harus berserah diri kepada Allah, manusia berencana, berkehendak dan berusaha sekeras mungkin, namun Allahlah yang memegang segala keputusan. Dalam ayat ini juga memberi petunjuk bahwa setiap manusia harus memiliki keyakinan pada kemampuan diri sendiri (confidence), sehingga jika ada keyakinan akan timbul tekad yang kuat (azm) yaitu kebulatan hati untuk mencapai sesuatu.

e. Tidak melakukan kecurangan.

Islam sangat mencela perbuatan curang dalam praktek usaha atau dalam melaksanakan pekerjaan, karena akan merugikan dan membahayakan bagi orang lain. Setiap pekerjaan harus secara jujur, jauh dari kekurangan, berbagai bentuk kecurangan dilakukan oleh pribadi atau kelompok yang berpangkal dari kepribadian yang tidak dilandasi al-akhlaq al-Karimah. Pembentukan akhlak melalui pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal harus dapat diselenggarakan, terlebih jika

dikaitkan dengan diutusnya Muhammad sebagai Nabi dan Rasul untuk memperbaiki akhlak manusia. Dan eksistensi suatu bangsa sangat ditentukan oleh akhlak, dan keruntuhan akhlak juga merupakan pertanda keruntuhan suatu bangsa.

- f. Menerapkan administrasi yang baik dan manajemen yang tepat.

Administrasi yang baik dan manajemen yang tepat sangat menentukan keberhasilan seseorang ataupun kelompok, terutama dalam dunia yang telah modern seperti saat ini. Keduanya betul-betul sangat menentukan kredibilitas seorang pekerja, organisasi ataupun lembaga.

- g. Obyek pekerjaan/usaha yang halal.

Halal disini dari segi agama, artinya tidak boleh melakukan pekerjaan yang dilarang oleh agama, misalnya memperjual belikan barang yang diharamkan oleh agama seperti minuman keras. Selain itu dilarang pula mengusahakan sesuatu yang lebih banyak mendatangkan mudharat, melainkan harus usaha atau pekerjaan yang mendatangkan banyak manfaat bagi dirinya dan masyarakat banyak.

- 2. Pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan

pendekatan *reward & punishment*, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat.

3. Pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. Dan meminimalisirnya atau mempersempit celah-celah ketidakjujuran di bagian event-event dan *fund raising* karena di bagian ini banyak menggunakan kuitansi, maka dari itu harus lebih berhati-hati dalam penulisan nominal kuitansi dan dalam pengimputan data.

BMT NU Sejahtera dalam menjalankan tugas-tugasnya dan program-program yang telah dirumuskan juga mempunyai struktur-struktur organisasi yang telah dibentuk untuk menjaga atau mengontrol setiap langkah-langkah yang dilakukan setiap karyawannya dan program-programnya agar tetap berjalan sesuai target yang diinginkan dan sesuai koridor agama Islam atau sesuai syariah.

Direktur sebagai pemimpin dan pengelola jalannya sebuah lembaga serta penentu arah kebijakan sebuah lembaga. Dewan Pengurus, Dewan Pembina, Dewan Pengawas dan Dewan Penasehat Syariah sebagai pemimpin dan pengelola suatu lembaga juga agar lembaga berjalan dengan yang direncanakan sesuai dengan syariah yang telah dijelaskan dalam pedoman agama Islam yaitu al-Qur'an dan as-Sunnah.

Bagian administrasi keuangan menangani laporan keuangan baik pengeluaran maupun pemasukan serta menyusun laporan

keuangan untuk dapat di audit. Bagian administrasi marketing menangani urusan penjualan program-program yang ada pada BMT NU Sejahtera. Bagian administrasi fund raising menangani penghimpunan dana dari masyarakat.

B. Penerapan Etos Kerja Islami Karyawan BMT NU Sejahtera dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pemahaman atas etos kerja Islami adalah sebuah kebiasaan yang timbul pada kepribadian seseorang yang mana kebiasaan itu dilaksanakan karena adanya sebuah paksaan dalam peraturan.

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para karyawan. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerja sama antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Dalam dunia pekerjaan tentunya pasti ada tingkat kejenuhan seseorang dalam bekerja, namun di BMT NU Sejahtera mempunyai cara untuk menghilangkan kejenuhan tersebut, yaitu diterapkannya refreshing pada setiap satu tahun sekali, adanya bonus guna sebagai perangsang bagi karyawan BMT NU Sejahtera agar tetap semangat dalam bekerja, hal ini menjadi nilai positif karena membangkitkan semangat kerja pada karyawan BMT NU Sejahtera.

Hal itu akan menjadi negatif apabila, dalam kinerja tidak ada semacam kegiatan-kegiatan yang mana untuk membangun gairah dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan tidak efektif selama karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Penerapan etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera mempunyai 5 sistem etos kerja Islam, yaitu: kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas dan jujur.

1. Kedisiplinan

Indikator disiplin kerja pada karyawan tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan karyawan yang disiplin, baik waktu atau kinerja. Penerapan etos kerja Islam di BMT NU Sejahtera salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi kepada karyawan-karyawannya, dimana kedisiplinan ini diberikan guna menumbuhkan tingkat kerja sama antara karyawan lainnya.

Kedisiplinan yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera bisa dilihat dari salah satu admin marketing yang diharuskan datang tepat waktu pada jam 07.30–16.30 WIB, dikarenakan karyawan tersebut harus mengambil angsuran kenasabah yang tidak bisa datang ke kantor. Admin pembiayaan harus tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Dan sebaliknya bagian admin lainnya diharuskan untuk selalu mengedepankan tugas

masing-masing. Dengan demikian karyawan dapat mengelolah tugas maupun pekerjaan yang sudah ditargetkan dengan hasil yang maksimal.

2. Tanggung jawab

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut.

Penerapannya pada karyawan BMT NU Sejahtera, tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan Tanggung Jawab BMT NU Sejahtera dapat dilihat dalam ruang lingkup pekerjaan yang dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM).

Satu contoh, ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa

diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan melaporkan permasalahan tersebut pada pimpinan, dan pimpinan akan terjun langsung kelapangan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika permasalahan tersebut benar-benar berat untuk diselesaikan, maka pimpinan akan melapor kepada pengurus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para karyawan. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap karyawan. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut.

3. Kerja keras

Kerja keras seorang manusia dalam bekerja pun ternyata juga merupakan bentuk keimanannya kepada Allah subhanahu wa ta'ala. Kita harus ingat bahwa tujuan hidup kita di dunia adalah untuk mencari ridha Allah subhanahu wa ta'ala. Maka, jika kita mengingat hal tersebut, kita akan bisa meluruskan niat kita dalam bekerja dan melakukan kegiatan apapun dengan niat ibadah mencari ridha-Nya.

Dengan pola pikir seperti ini, akan terbentuk kesungguhan dalam hati setiap kali kita bekerja atau mengusahakan sesuatu,

karena kita percaya bahwa semua yang kita lakukan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Kesungguhan dalam berusaha ini selanjutnya akan memunculkan kerja keras dalam setiap usaha dan pekerjaan kita. Kita tidak akan bertindak sembarangan, melainkan akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalani segala sesuatu. Hal ini tidak lain karena seorang muslim diajarkan untuk selalu berharap hasil yang baik untuk hidupnya.

Kerja keras yang dilakukan karyawan BMT NU Sejahtera sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan BMT NU Sejahtera itu sendiri. Kerja keras karyawan bisa terlihat saat keseriusan dan semangat karyawan dalam melakukan pembinaan atau pelayanan kepada nasabah pada saat akan melakukan pengajuan pembiayaan, dari syarat-syarat pengajuan pembiayaan, sampai akhir pelunasan.

4. Rasionalitas

Pemikiran rasional adalah cara berpikir menggunakan penalaran berdasarkan data yang tersedia untuk mencari kebenaran faktual, keuntungan dan tingkat kepentingan. Kita harus menggunakan pemikiran rasional jika kita ingin maju dan ingin mengejar ilmu pengetahuan. Satu contoh, pola pikir ini digunakan karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan akan lebih membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan, dikarenakan dalam mengerjakannya selalu didahului dengan banyak

pertimbangan dan perbandingan sehingga menghasilkan ide atau konsep yang matang.

Pola pikir ini yang menjadi sebuah landasan BMT NU Sejahtera dan diterapkan pada karyawan BMT NU Sejahtera dalam mengambil tindakan maupun mengoperasikan sumber daya yang ada. Hal ini menjadi sangat diperlukan oleh karyawan BMT NU Sejahtera jika ingin bekerja untuk kepentingan publik, memecahkan masalah publik, di mana kita bertemu dengan berbagai jenis orang, tradisi dan kepercayaan. Oleh sebab itu, Sebuah pelayanan yang baik, sopan santun dan ramah terhadap nasabah merupakan kewajiban BMT NU Sejahtera, karena BMT NU Sejahtera selalu menjunjung tinggi tali persaudaraan dan kekeluargaan guna menjaga kenyamanan nasabahnya.

5. Jujur

Dalam kondisi sekarang, dengan banyak tuntutan dari banyak faktor ekonomi, budaya, gaya hidup, modernitas terus berlanjut tentang apa dan bagaimana yang menyebabkan atau mempengaruhi perilaku tidak jujur, salah satunya adalah “keputusan” seseorang untuk menjadi tidak jujur. Dengan kata lain, kepribadian, latar belakang, nilai-nilai yang dipegang, kultur, dan norma perilaku, berperan penting dalam menjadikan seseorang jujur atau tidak jujur. Ini meliputi kondisi bekerja, tipe tata pimpinan, gaji dan tunjangan, kepuasan berkerja, dan pengakuan. Semuanya memegang

peranan yang sama pentingnya, atau bisa dibilang kejujuran dan ketidak-jujuran tergantung kepada orang itu sendiri dan situasi yang sedang dialaminya. Kejujuran yang ditanamkan oleh BMT NU Sejahtera kepada karyawannya merupakan pengaplikasian terhadap etos kerja Islam, karena kejujuran tersebut dapat menumbuhkan keberhasilan dalam pengelolaan di BMT NU Sejahtera. Satu contoh, Jika karyawan menerima penyuaipan dari nasabah atau melakukan ketidak jujuran, maka dampak tersebut akan berpengaruh pada BMT NU Sejahtera, khususnya dibidang pengelolaan.

Tabel. 2. Internalisasi Etos Kerja Islami BMT NU Sejahtera Semarang

No.	Kinerja Karyawan	Etos Kerja Islami	Pesan Dakwah	Internalisasi
1	STRATEGIK	1. Disiplin 2. Tanggung Jawab	Motivasi utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa setiap aktivitas kerjanya merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja adalah amanah Allah dan merupakan pelaksanaan suatu kewajiban.	1. Kedisiplinan yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera bisa dilihat dari salah satu admin marketing yang diharuskan datang tepat waktu, karena karyawan tersebut harus mengambil angsuran kenasabah yang tidak bisa datang ke kantor. Admin

				<p>pembiayaan harus tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Dan sebaliknya bagian admin lainnya diharuskan untuk selalu mengedepankan tugas masing-masing. Dengan demikian karyawan dapat mengelola tugas maupun pekerjaan yang sudah ditargetkan dengan hasil yang maksimal.</p> <p>2. Cara Penerapannya pada karyawan BMT NU Sejahtera, tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan Tanggung Jawab BMT NU Sejahtera dapat dilihat dalam ruang lingkup pekerjaan yang</p>
--	--	--	--	---

				dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM).
2	ADMINISTRATIF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasional 2. Kerja Keras 	Islam sebagai agama dan ideology sangat mendorong umat nya untuk bekerja keras. Dalam menjalankan aktivitasnya harus dengan cara yang baik, profesional, sistematis dan kontinuitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diterapkan pada karyawan BMT NU Sejahtera dalam mengambil tindakan maupun mengoperasionalkan sumber daya yang ada. Hal ini menjadi sangat diperlukan oleh karyawan BMT NU Sejahtera jika ingin bekerja untuk kepentingan publik, memecahkan masalah publik, di mana kita bertemu dengan berbagai jenis orang, tradisi dan kepercayaan. Oleh sebab itu, Sebuah pelayanan yang baik, sopan santun dan ramah terhadap nasabah merupakan kewajiban BMT NU Sejahtera, karena BMT NU Sejahtera selalu

				<p>menjunjung tinggi tali persaudaraan dan kekeluargaan guna menjaga kenyamanan nasabahnya.</p> <p>2. Kerja keras yang dilakukan karyawan BMT NU Sejahtera sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan BMT NU Sejahtera itu sendiri. Kerja keras karyawan bisa terlihat saat karyawan melakukan pembinaan atau arahan kepada nasabah pada saat akan melakukan pengajuan pembiayaan, dari syarat-syarat pengajuan pembiayaan, sampai akhir pelunasan.</p>
3	OPERASIONAL	<p>1. Tanggung Jawab</p> <p>2. Jujur</p>	<p>Islam sebagai agama <i>Rahmatan lil 'alamiin</i>, memiliki sistem nilai yang mengatur manusia dalam ibadah dan muamalah sebagai bekal hidup didunia serta untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Setiap institusi bisnis</p>	<p>1. Cara penerapan etos kerja Islam mengenai tanggung jawab yang ada di BMT NU Sejahtera itu mencerminkan dari setiap karyawan ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan</p>

			<p>syari'ah memiliki pola aturan yang berbeda-beda namun harus tetap mengacu pada aturan syari'ah dan nilai-nilai ilahiyah, sehingga aturan syar'i dan nilai-nilai ilahiyah tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman operasional sehari-hari dan hal ini akan membudaya di lingkungan tersebut.</p>	<p>masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan melaporkan permasalahan tersebut pada pimpinan, dan pimpinan akan terjun langsung kelapangan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika permasalahan tersebut benar-benar berat untuk diselesaikan, maka pimpinan akan melapor kepada pengurus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.</p> <p>2. Kejujuran yang ditanamkan oleh BMT NU Sejahtera kepada karyawannya merupakan pengaplikasian terhadap etos kerja Islam, karena kejujuran tersebut dapat menumbuhkan keberhasilan dalam penge-lolaan di BMT NU Sejahtera. Satu contoh, Jika karyawan menerima penyuapan dari nasabah atau melakukan ketidak</p>
--	--	--	--	---

				jujukan, maka dampak tersebut akan berpengaruh pada BMT NU Sejahtera, khususnya dibidang pengelolaan.
--	--	--	--	---

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan skripsi yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelum ini, maka penulis dapat memberikan kesimpulan, yaitu:

1. Langkah-langkah Internalisasi dalam membentuk etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera diantaranya yaitu: 1. Transformasi nilai, dengan menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi verbal diantara manajer dan para karyawan BMT NU Sejahtera. Ini merupakan langkah awal internalisasi etos kerja islami yang dilakukan oleh BMT NU Sejahtera dalam membentuk karakter para karyawannya. 2. Pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan *reward & punishment*, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat. 3. Pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. Dan meminimalisirnya atau mempersempit celah-celah ketidakjujuran di bagian event-event dan fund raising karena di bagian ini banyak menggunakan kuitansi, maka dari itu harus lebih berhati-

hati dalam penulisan nominal kuintansi dan dalam pengimputan data.

2. Penerapan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya mempunyai 5 sistem etos kerja Islam, yaitu: Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Kerja Keras, Rasional, dan Jujur.

B. Saran

Sesuai dengan judul skripsi serta apa yang penulis dapatkan selama penelitian, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Pelatihan Terhadap para karyawan, terutama karyawan yang lebih rendah jabatannya supaya lebih diintensifkan lagi. Baik pelatihan pendidikan maupun pelatihan *training* motivasi.
2. Lebih menegak tegaskan sanksi pelanggaran pada karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan, agar tercapainya etos kerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Perlu dilakukan pengawasan lebih lanjut dari BMT NU Sejahtera dan mitra yang bekerjasama tentang ketepatan akad maupun pengelolaan pembiayaan yang telah disalurkan secara konsisten agar lebih terarah dalam memanfaatkan dana yang telah di berikan. Sehingga dana

tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal.

C. Penutup

Puji syukur kepada Allah SWT, karena telah dan masih memberikan limpahan rahmat, hidayah serta karunia-Nya dalam hidup ini, akhirnya penulisan dan penelitian skripsi ini dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya. Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kelemahan serta kekhilafan dalam penulisannya dikarenakan keterbatasan kemampuan ssang penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati pembaca, penulis mengharapkan saran yang konstruktif dan kompleks dari semua pihak guna perbaikan tulisan untuk mencapai penulisan skripsi yang maksimal dan sempurna.

Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kekurangan. Kelemahan dan kekhilafan ini, semoga Allah SWT meridhoi hasil penelitian ini sehingga membawa manfaat yang besar bagi civitas akademika dan pembaca lain dalam memperluas ilmu pengetahuan teknologi dan sains (IPTEKS), dan khususnya bagi peneliti sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abani, Syaikh Muhammad Nashirudin. 2007. *Shahih at-Targhib wa at-Tarhib, Jilid I*. diterjemahkan oleh Karimi, dkk. Jakarta: Pustaka Sahifa.
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif, M. Nur Rianto Al. 2012. *Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah*, Bandung: Alfabeta, cv. Cet. 2.
- Atian, Ahmad. 2010. *Menuju Kemenangan Dakwah Kampus*, Surakarta: Era Adicitra Intermedia.
- Caplin, James. 1993. *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chang, William. 2014. *Metodologi Penulisan (Esai, Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk Mahasiswa)*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Danupranata, Gita. 2013. *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*, Jakarta: Salemba Empat.
- Darajat, Zakiyah. 1992. *Dasar-Dasar Agama Islam*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Daar al-Hilal, Syaikh Abdullah bin Muhammad bin Abdurahman bin Ishaq. 2004. *Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 1*. diterjemahkan oleh Abdul Ghoffar. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

Djakfar, Muhammad, 2007. *Agama, Etika, dan Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press.

Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Cet. 3.

Forum Pelayanan al-Qur'an, 2016. "*Al-Qur'an dan Terjemahnya*". Jakarta: PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Cet. 7.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Reseach, Edisi: II*. Yogyakarta: andi.

Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika. Cet. 3.

Hidayat, Nur. 2010. *Manajemen "Kaca Mata Kuda"*. Jakarta: Samara. Cet. 1.

Huda, Nurul, dkk. 2013. *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Praktis dan Teoritis*. Jakarta: Kencana.

Jusmaliani, dkk. 2008. *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika Offset. Cet.1.

Kusmanto, Thohir Yuli. 2012. *Gerakan Dakwah Dikampus Riwayatmu Kini*, Semarang: Lembaga Penelitian. Cet. 1.

Murtadho, Ali, dkk. 2012. *Menuju Lembaga Keuangan yang Islami dan Dinamis*, Semarang: Rafi Sarana Perkasa (RSP). Cet. 1.

Mustafa, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu. Cet. 2.

Nadrattuzaman, dkk. 2008. *Lembaga Bisnis Syariah*. Jakarta: PKES Publishing.

Nurhasanah, Neneng. 2015. *Mudharabah dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departement Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press. Cet. 1.

Qodir, Zuly. 2002. *Agama dan Etos Dagang*, Solo: Pondok Edukasi. Cet. 1.

Rahardjo, Dawam. 1999. *Islam dan Tranformasi Sosial-Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat/LSAF. Cet. 1.

Rahardjo, Dawam. 1990. *Etika Ekonomi dan Manajemen*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya. Cet. 1.

- Rahardjo, Dawam. 2015. *Arsitektur Ekonomi Islam: Menuju Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Mizan Media Utama/MMU. Cet.1.
- Rahmawati, Retno Intansari. 2013. *Analisis Metode Bagi Hasil Produk Tabungan Investa Cendekia pada Bank Syariah Mandiri KCP Katamso Yogyakarta pada Tahun 2011*. Jurnal La_Riba, Vol. VII, No. 1, Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1993. *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cet. 3.
- Ridwan, Muhammad. 2006. *Sistem dan Prosedur Pendirian BMT (Baitul Mal Wat Tanwil)*. Yogyakarta: Citra Media.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2013. *Islamic Risk Management for Islamic Bank*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riyanto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: UNISE University Press.
- Rosyidi, Suherman. 2004. *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan Kepada Teori Mikro dan Makro*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, Jakarta: PT. Indeks. Cet. 1.

Sastrahidayat, Ika Rochdjatun. 2009. *Membangun Etos Kerja dan Logika Berpikir Islami*, Malang: UIN-Malang Press. Cet. 1.

Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. Cet. 1.

Tasmara, Toto. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani. Cet. 4.

Wignyosoebroto, Soetandyo. 2009. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi Metodologi*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren. Cet. 2.

Ya'qub, Hamzah. 1992. *Etos Kerja Islami*. CV. Pedoman Ilmu Jaya. Cet. 1.

Yuningrum, Heni. 2012. *Mengukur Kinerja Operasional BMT Pada Tahun 2010 Ditinjau dari Segi Efisiensi dengan Data Envelopment Analysis (DEA)*. Semarang: IAIN Walisongo.

Yusuf, Yunan. 2006. *Metode Dakwah*, Jakarta: Kencana.

Anam, Mitakhul. 2008. "Urgensi Implementasi Dakwah Melalui Optimalisasi Potensi Ekonomi Umat". *Jurnal_Komunika*, Vol. 2. No. 1, Januari-Juni 2008.

Fauzi, Muhammad. 2010. "Pengaruh Ketaatan Beragama, Atribut Produk Islami, Performance Quality, dan Reputation

Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Kabupaten Pemalang”. Jurnal *Penelitian Walisongo*, Vol. XVIII, No. 1.

Hamka, Zainuddin. 2003. “Islam dan Etos Kerja”. Jurnal *Jauhar*, Vol. 4. No. 1, Juni 2003.

Kusnawan, Asep. 2007. “Dakwah Perspektif Tabligh: Kaderisasi Muballigh Penulis”. Jurnal *Komunika*, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2007.

Piliyanti, Indah. 2010. “Membangun Budaya Organisasi Bisnis Syari’ah”. Jurnal *Economika*, Vol. 1. Mei 2010.

Sarkaniputra, Murasa. 2002. “Dakwah Bil Hal dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Jurnal *Jauhar*, Vol. 3, No. 2, Desember 2002.

KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. 2016. *Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) Tutup Buku Tahun 2015 KSPPS Nusa Ummat Sejahtera*.

Wawancara dengan Bapak Khamidun selaku Manajer KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang.

Wawancara dengan Bapak Abdul Ghofur selaku Kabag. Marketing KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang.

Wawancara dengan Bapak Sutrisno selaku Nasabah KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang.

Wawancara dengan Ibu Risa selaku Nasabah KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang.

Hasil Wawancara Di BMT NU Sejahtera

A. Wawancara dengan Bpk. Khamidun (Manajer BMT NU Sejahtera)

Alamat : Jl. Mangunharjo, RT 05/ RW 04 Kec. Tugu Kota Semarang.

1. Bagaimana penilaian bapak terhadap etos kerja Islami di BMT NUS ?

Jawab:

Bapak tidak bisa menilai secara keseluruhan, tetapi bisa kita lihat pada umumnya bahwa terbentuknya etos kerja Islami di lingkungan BMT NU Sejahtera tidak lepas dari usaha yang dilakukan secara bertahap, melakukan evaluasi secara terus menerus. Menurut bapak, karyawan di BMT NUS sudah memiliki etos kerja islami. Dikarenakan hasil kerja/kinerja yang maksimal. Salah satu tujuan pentingnya dari organisasi dinamis dimanapun adalah memastikan bahwa orang-orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi khususnya BMT, harus peka terhadap kemampuan dan keahlian karyawan. Oleh karena itu perlu diadakannya kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga mengakibatkan pengembangan karir karyawan akan

terpenuhi.

2. Apa landasan bapak dalam membangun etos kerja Islami di BMT NUS ?

Jawab:

Bapak hanya bisa memberikan motivasi yang Insya Allah akan memberikan dukungan kepada para karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dituntut untuk selalu mengedepankan nilai-nilai ilahiyah, kerja merupakan bagian dari ibadah. Jadi, lakukanlah yang seharusnya dilakukan sebaliknya tidak melakukan pekerjaan yang tidak seharusnya dilakukan. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya, tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Bapak selaku manajer akan senantiasa ikut andil dalam mengamalkan apa yang diamalkan oleh para karyawan.

3. Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam membentuk etos kerja Islami pada karyawan BMT NUS ?

Jawab:

Biasanya proses awal dalam pembentukan etos kerja Islami karyawan ini dengan melakukan Tranformasi Nilai, menginformasikan nilai-nilai yang baik dan buruk. Ini menjadi dasar pedoman karyawan dalam bekerja. Dan juga

proses reward & *punishment*, Salah satu cara yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membangun etos kerja karyawan adalah melalui pendekatan *Reward & punishment*. Hal ini yang dapat memicu timbulnya etos kerja islami, dikarenakan para karyawan akan merasa tidak terbebani, dapat mengontrol pribadi masing-masing dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kemudian ada juga proses budaya kerja dan harus selalu melakukan evaluasi secara bertahap. Bapak menilai bahwa, budaya kerja disetiap perusahaan berbeda-beda. Apalagi yang berbasis syariah seperti BMT disini. Salah satu contoh budaya kerja yang diterapkan oleh BMS (Bank Mandiri Syari'ah) dalam melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja dan sebagainya. Begini mas, jadi yang dilakukan BMT NU tidak jauh berbeda.

4. Langkah-langkah apa saja didalam melakukan Transformasi Nilai BMT NUS?

Jawab:

- 1) Niat yang baik.
- 2) Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT.
- 3) Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan.
- 4) Dilandasi akhlak dan mental yang baik.
- 5) Tidak melakukan kecurangan.

- 6) Menerapkan administrasi yang baik dan manajemen yang tepat.
- 7) Obyek pekerjaan/usaha yang halal.
5. Langkah-langkah apa saja didalam melakukan Proses Reward & *Punishment* BMT NUS?

Jawab:

Yang bapak tau, salah satu cara yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membangun etos kerja karyawan adalah melalui pendekatan *Reward & punishment*. Instrumen *reward* yang digunakan adalah :

- a. Gaji harus lebih tinggi dari gaji Pegawai Negri Sipil (PNS). Karena prinsip BMT NU Sejahtera adalah terhadap pekerjaan setiap karyawan harus total, loyal, fokus dan kontinyu.
- b. Bonus secara kolektif per masing-masing cabang akan diberikan apabila mencapai target sedangkan bonus individu akan diberikan khusus kepada para karyawan uji coba atau selama masa *training* apabila mencapai target.
- c. Rotasi mutasi (promosi jabatan) akan diberikan apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus atau unggul, biasanya akan dipromosikan menjadi kepala cabang.

Sedangkan instrument *punishment* yang digunakan adalah :

1. Apabila target tidak tercapai maka tunjangan prestasi

akan hilang.

2. Apabila ada karyawan melamar pekerjaan ditempat lain maka karyawan tersebut harus memilih salah satu apakah akan tetap di BMT NU Sejahtera atau akan memilih ditempat dia melamar pekerjaan tersebut.
3. Apabila melakukan kesalahan/pelanggaran administrative maka *punishment* yang digunakan adalah:
 - a. Peringatan secara lisan
 - b. Peringatan secara tertulis
 - c. Dilakukan/dikenakan Sanksi Rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasi akan dipindah tugaskan/ditempatkan di cabang yang berada diluar kota.
6. Langkah-langkah apa saja didalam melakukan budaya kerja dan evaluasi BMT NUS? Jawab:

Dengan Menghidupkan suasana dan rasa kekeluargaan dengan melakukan senyum, salam dan sapa, baik diantara sesama karyawan maupun kepada para nasabah, dan melaksanakan shalat berjamaah. Mengadakan Taklim dan evaluasi setiap minggu khususnya dikantor- kantor cabang. Mengadakan rapat bulanan. Setiap bulan dilakukan rapat koordinasi serta evaluasi bagi direktur, manajer, dan seluruh karyawan BMT NU Sejahtera. Pada acara rapat bulanan ini diadakan pengajian, presentasi motivasi bagi semua

karyawan untuk meng upgrade kinerja para karyawan. Tradisi yang sering diungkapkan atau didengungkan di BMT NU Sejahtera yaitu : *“Memakan 1 rupiah dengan tidak halal akan diberhentikan dengan tidak hormat”*.

7. Bagaimana implementasi/penerapan etos kerja Islami pada BMT NUS ?

Jawab:

Bapak menilai bahwa, setiap organisasi pada dasarnya khususnya BMT telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi individual para karyawan. Oleh karena itu, boleh dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerja sama antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Sejauh yang bapak tau bahwa, penerapan etos kerja Islami pada BMT NU Sejahtera setidaknya mempunyai 5 sistem etos kerja Islam yang utama, yaitu: penerapan kedisiplinan, harus ada pertanggungjawaban baik, kerja keras (maksudnya tidak leleh-leleh atau meninggalkan kewajibannya dalam bekerja), rasionalitas (memutuskan sesuatu secara logis dengan banyak pertimbangan) dan dituntut untuk selalu jujur dalam berbicara dan bersikap. 5 sistem inilah yang harus selalu ada pada diri seorang karyawan. Sehingga hal ini akan berdampak positif pada produktifitas kerja seorang karyawan.

8. Bagaimana penerapan kedisiplinan pada BMT NUS ?

Jawab:

Dengan menerapkan kedisiplinan semua urusan kerja dalam pengelolaannya akan menjadi ringan karena tidak akan terlalu terbebani. Menurut bapak, BMT NUS lebih mengedepankan kebersamaan dan kekeluargaan. Salah satu contoh: Setiap karyawan dibagi wilayah masing-masing, seandainya salah satu karyawan BMT ada janji pada nasabah, misalnya jam 09.00 WIB tanpa etos kerja yang jelas kemudian dia tidak ada kabar sama sekali nasabah menjadi terlantar, otomatis yang dirugikan lembaga itu sendiri, itu yang ada di bagian pembiayaan. Kemudian bagian kasir, misalnya salah satu karyawan BMT datang tidak tepat waktu kemudian ada nasabah yang ingin menabung atau mengajukan penarikan tanpa etos kerja yang jelas nasabah akan merasa kecewa terhadap suatu lembaga tersebut, karena ketidak disiplin dalam etos kerja yang menjadi dasar pokok dalam pelayanan, jadi kita berusaha untuk menjadikan suatu lembaga itu untuk saling melengkapi kekurangan kita masing-masing dalam penerapan etos kerja di BMT NU Sejahtera. Penerapan kedisiplinan yang saya ketahui di BMT NU Sejahtera, saya rasa mempunyai kedisiplinan yang tinggi, semua bekerja dengan tugasnya masing-masing.

9. Apa acuan dalam tanggung jawab yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera ?

Jawab:

Dari tanggung jawab karyawan yang diberikan bisa dilihat dan dibuktikan dengan hasil kerjanya dilapangan ataupun dikantor, dan ketika terjadi suatu permasalahan yang berat dikantor atau dilapangan kita harus melaporkan pada pimpinan yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap organisasi atau lembaga dan pimpinan pun harus turun tangan untuk membantu permasalahan tersebut. Ketika permasalahan tersebut sulit dipecahkan maka pimpinan akan memberikan laporan kepada pengurus agar segera ditindak lanjut permasalahan tersebut, mungkin itu etos kerja tanggung jawab yang diterapkan oleh BMT.

10. Bagaimana penerapan tanggung jawab yang ada pada BMT NUS ?

Jawab:

Tanggung jawab yang saya ketahui karyawan BMT NU Sejahtera saya rasa cukup tanggung jawab semua menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan bagian masing-masing dan saya lihat karyawan BMT NU Sejahtera semua tidak ada yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, semuanya bersungguh- sungguh dalam bekerja. Dan bapak tidak pernah melihat ada karyawan yang lari (meniadakan) ketika ada permasalahan. Sekecil apapun masalahnya itu pastinya mereka akan selalu konfirmasi sama bapak. Dan satu hal lagi walaupun BMT NUS secara tidak formal tidak

menerapkan adanya tanggung jawab, akan tetapi rasa tanggung jawab ini sudah melekat pada diri karyawan BMT NUS.

11. Bagaimana kerja keras yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera ?

Jawab:

Saya rasa semua karyawan di BMT ini sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan yang mampu berperan penting terhadap bauran di masyarakat, khususnya bagian pembiayaan, mulai dari permohonan pengajuan pembiayaan kita harus lihat persyaratannya sudah lengkap atau belum, mulai dari isi formulir, foto kopi KTP, KK, foto kopi suami istri, jaminan, walaupun belum lengkap pengajuan tidak saya terima, kemudian saya kembalikan untuk melengkapi persyaratan terlebih dahulu.

12. Bagaimana penerapan rasionalitas pada karyawan BMT NU Sejahtera ?

Jawab:

Menurut bapak, ini yang terpenting dalam memahami sebuah persoalan. Pola pikir ini yang menjadi sebuah landasan BMT NU Sejahtera dan diterapkan pada karyawan BMT NU Sejahtera dalam mengambil tindakan maupun mengoperasikan sumber daya yang ada.

13. Bagaimana implementasi kejujuran pada BMT NU Sejahtera ?

Jawab:

Tingkat kejujuran yang ditanamkan setiap karyawan itu harus ada dan kejujuran inipun dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi nasabah, dan ketika ada nasabah yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuapan pada karyawan, dan karyawan pun tidak mau menerima pemberian dari nasabah tersebut apabila dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistem kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sanksi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Salah satu contoh jaminan nasabah pun tidak pernah merasa hilang, jadi tingkat kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar-benar diterapkan.

FOTO-FOTO BMT NU SEJAHTERA SEMARANG



Foto. 1. Peneliti dan Manajer BMT NU Sejahtera



Foto. 2. Pengurus dan Karyawan BMT NU Sejahtera



Foto. 3. Kantor BMT Nusa Ummat (NU) Sejahtera



Foto. 4. Manajer dan Admin BMT NU Sejahtera

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang membuat daftar riwayat hidup ini:

Nama : Nur Ilham M.
Tempat, Tanggal Lahir : Tiroau, 05 Mei 1994
Alamat : Desa Timu, Kec. Tomia Timur,
Kab. Wakatobi
Telepon : 085728482033
Jenis Kelamin : Laki-Laki
email : nuril.hamdalah94@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
1. SD : SD Negeri 02 Timu (2000 – 2006)
2. SLTP : MTs Nurul Ulum (2006 - 2009)
3. SMA : MA Nurul Ulum (2009 – 2012)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo
Semarang (2012 – 2018)
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/S1 Manajemen
Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis Islam

Demikian riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya dan kepada yang berkepentingan harap maklum adanya.

Semarang, 1 Januari 2018
Penulis,

Nur Ilham M.